



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo Transformacional y Justicia Organizacional de la
Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Dionicio Escalante, Eliana Dora (ORCID: 0000-0001-8197-6440)

ASESOR:

Mg. Rodríguez Galán, Darién Barramedo (ORCID: 0000- 0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, quien ha sido mi guía, mi apoyo e inspiración. A mis padres quienes fueron mi pilar fundamental en mi formación profesional.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios quien, con su ayuda y bendición pude lograr culminar mi tesis.

Mi agradecimiento a mis padres, quienes fueron la mayor fuente de motivación y apoyo para lograr una de estas metas muy importante en mi vida.

De igual manera mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, a mis profesores quienes influenciaron en mi vida profesional, gracias a cada una de ustedes por su soporte.

Finalmente quiero expresar mi agradecimiento al Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán, asesor de tesis quien estuvo apoyando en todo este proceso y permitió el desarrollo de este trabajo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	37
3.1. Tipo y diseño de investigación	37
3.2. Variables y operacionalización	38
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	40
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
3.5. Procedimientos	43
3.6. Método de análisis de datos	44
3.7. Aspectos éticos	44
IV. RESULTADOS	45
V. DISCUSIÓN	67
VI. CONCLUSIONES	72
VII. RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	84

Índice de tablas

	Página
Tabla 1 Operacionalización de la variable 1 Liderazgo transformacional	35
Tabla 2 Operacionalización de la variable 2 Justicia organizacional	36
Tabla 3 Población de estudio	36
Tabla 4 Resultados de validación de la variable liderazgo transformacional y justicia organizacional	37
Tabla 5 Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable liderazgo transformacional	
Tabla 6 Confiabilidad de la variable 1: liderazgo transformacional	38
Tabla 7 Confiabilidad de la variable 2: justicia organizacional	39
Tabla 8 Baremos de la variable liderazgo transformacional	39
Tabla 9 Baremos de la variable justicia organizacional	39
Tabla 10 Niveles de la variable liderazgo transformacional	41
Tabla 11 Niveles de la variable justicia organizacional	42
Tabla 12 Prueba de normalidad	43
Tabla 13 Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia organizacional	43
Tabla 14 Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional	

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Niveles de la variable liderazgo transformacional	41
Figura 2 Niveles de la variable justicia organizacional	42

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre Liderazgo transformacional y justicia organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019.

La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, transversal de nivel descriptivo. La muestra estuvo conformada por 40 docentes de la institución educativa La Pradera II El Agustino. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, cuya validez se verificó recurriendo a los juicios de expertos con una opinión favorable, la confiabilidad se constató con el alfa de Cronbach 0,934 para la variable liderazgo transformacional y 0,977 para la variable justicia organizacional.

Los resultados descriptivos demostraron que el liderazgo transformacional se encontró en un nivel medio de 42,5% y la variable justicia organizacional en un nivel inadecuado de 62,5% , en la prueba de hipótesis los resultados fueron que existe correlación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino , debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.652** a mayor liderazgo transformacional mayor justicia organizacional.

Palabras clave: liderazgo transformacional, justicia organizacional, docentes.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between transformational leadership and organizational justice of the educational institution La Pradera II El Agustino, 2019.

The research was of a basic type, of non-experimental design, cross-sectional descriptive level. The sample consisted of 40 teachers from the educational institution La Pradera II El Agustino. The technique used for the collection of information was the survey and the instrument was the questionnaire, whose validity was verified using expert judgments with a favorable opinion, the reliability was verified with Cronbach's alpha 0.934 for the transformational leadership variable and 0.977 for the organizational justice variable.

The descriptive results showed that the transformational leadership was found at an average level of 42.5% and the organizational justice variable at an inadequate level of 62.5%, in the hypothesis test the results were that there is a significant correlation between the transformational leadership and organizational justice of the La Pradera II El Agustino educational institution, due to a $p = 0.000$ ($p < 0.05$) and Spearman's $Rho = 0.652^{**}$ to greater transformational leadership greater organizational justice.

Keywords: transformational leadership, organizational justice, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, Perilla y Gómez (2017) indicaron que en los últimos tiempos se han observado evidencias relevantes de la incidencia positiva del estilo de liderazgo transformacional dentro del desempeño de los colaboradores de una corporación, además, demostró que los establecimientos académicos presentaron limitaciones particularmente en el estilo de liderazgo transformacional, mencionó el modelo de liderazgo que crean una alternativa preciosa y agradable dentro de los seguidores aumentan la motivación, la moral y los rendimientos de su grupo de fanáticos y cuidados para asistir de parte de los académicos de un grupo educativo y el empleado con la menor obligación con el mismo gerente.

Por otro lado, Condoy (2015) señalado en Ortiz (2018) expresó la importancia de la idea de justicia y equidad en agencias que han son reconocidas con la asistencia de expertos de muchas disciplinas únicas. La psicología organizacional, especialmente, ha confirmado el concepto de que la justicia es fundamental en todos los entornos organizacionales, considerando la forma en que influye en elementos específicos de una empresa comercial y la repercusión que tienen en el corto y largo plazo.

A nivel nacional, Sardón (2017) encontró niveles bajos del tamaño de la motivación, estimulación intelectual, influencia idealizada, consideración individualizada y en la actuación del directivo; por lo que se hace necesario el estudio del liderazgo en las instituciones educativas se evidencia bajos niveles de liderazgo transformacional que está asociado a la efectividad del liderazgo percibida que presenta el líder. Así mismo se han evidenciado bajos niveles de justicia distributiva en dónde no se puede apreciar las recompensas, limitaciones en la justicia procedimental que posibilitan la expresión de sus puntos de vista; además de dificultades en la justicia interpersonal, debido a que no se aprecia el trato educado, digno, de respeto y comentarios apropiados y limitaciones en la justicia informativa que no da una explicación que detalla la razonabilidad de la explicación.

El liderazgo transformacional, para Páez, Rincón, Astudillo y Bohórquez, 2014 (2014) es la inteligencia para dirigir a las personas con un sentido colectivo, influyendo en los demás, haciendo uso de su autenticidad y valores morales y establecieron que los seguidores tienen un imaginario de las cualidades que debe tener un líder (carisma, y orientación al grupo) y que irían alineadas si es una organización cultural transformacional. Es allí que se observa que una cosa son los atributos del líder y otra la percepción que se tiene de éste. Esta definición se relaciona con Hosmer y Kiewitz (2005), Mencionaron esa justicia organizacional es parte de las ideas de la ciencia de la conducta, determinándola porque la observación que tienen las personas acerca del modelo en que pueden ser manejadas desde su lugar de negocios, en elemento, de otra manera o igual a otros asistentes, esta evaluación es personal y depende del ocio del personaje.

La IE La Pradera II, creada con el RD N° 0197 del 19 de abril de 1996, modificada con el RD N° 0343 - noventa y seis del once de junio de 1996. El 19 de abril de 1996, la operación de la I.E. Con 40 jóvenes de la etapa preliminar y el nivel primario con dieciséis niños matriculados, en 1997 hubo sesenta y tres jóvenes en educación preliminar y 131 estudiantes en educación primaria. El reto de la organización educativa; que brinda un servicio académico a estudiantes universitarios de educación preliminar, número uno y secundaria dentro del distrito de El Agustino, promovemos un estilo formativo basado en una versión pedagógica socio-crucial, ecológica y humanística que desarrolla la criticidad, aprecio por lo natural, social y social. Diversidad cultural, cultura ambiental y desempeño ecológico a través de la gestión ambiental, convivencia armoniosa. La visión del I.E. La Pradera II de UGEL No. 05 San Juan de Lurigancho -El Agustino, hasta el año 2020, podría ser un grupo educativo que proporcione una educación integral satisfactoria con mejoras sostenibles, diagnosticada dentro del ámbito local para educar a los estudiantes universitarios en una tradición ambiental. "Inclusivo, investigación, emprendedor, efectivo, coexistencia en Concord, y control coeficiente de los activos ambientales".

Los antecedentes internacionales fueron Fierro (2016) en su investigación de título *Justicia organizacional en una institución privada de capacitación superior*, dirigida a evaluar la creencia de la justicia organizacional, enfocándose en las

estrategias y selecciones que la restringen o inspiran. La investigación se volvió descriptiva, ya no experimental. Para la reunión de información se empleó la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt. Se concluyó: hay una falta de reconocer de las labores realizadas, persistiendo la creencia de que no importa mi esfuerzo, no puede haber popularidad, sin embargo, en cualquier otro caso, tampoco una sanción. Esto ha tenido resultados en la motivación de los seres humanos para afrontar su trabajo, además de un aumento de la rotación, un bajo nivel de proveedores y un bajo nivel de satisfacción en las tareas. No existe una política retributiva transversal a toda la organización, escenario que ha generado una dispersión de ingresos de primer orden, lo que ha propiciado la constitución de una corporación con falta de equidad y, en consecuencia, sin justicia distributiva. En relación a la justicia procesal, los humanos no tienen la oportunidad de una voz, en conjunto con lo anterior no hay signos que justifiquen las selecciones, pues ya no cuentan con escalas salariales ni regulaciones de remuneración, los ingresos se han acelerado, sin revisiones objetivas, resultando en procesos inútiles e injustos.

Montoya (2016) en su artículo titulado *Una revisión de la gestión de la transformación como una entrada en el control de la facultad, dirigida a descubrir la gestión de la transformación*, tuvo como meta una técnica que debe considerarse en la tabla de tiempo de instrucción y como una respuesta de oportunidad al ritmo rápido de los cambios y las necesidades de la época moderna. Concluyó que el liderazgo transformacional se encontrará cada vez más en la administración de la facultad, ya que las pruebas empíricas determinan que las conductas transaccionales y no gerenciales continúan siendo prácticas arraigadas fuera de los Estados Unidos, en todo el país y en el contexto personal de una sola persona. El liderazgo transformacional consiste en modelos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, a lo que se refiere el problema denominado no administración. Los 4 componentes principales del liderazgo transformacional son: aire de secreto, pensamiento, consideración individualizada y estimulación intelectual. Para luego subir un quinto factor, la tolerancia psicológica. La gestión transaccional se forma a través de estos componentes: alabanza y control contingentes a través de la excepción, comentarios terribles y un contingente de refuerzo subversivo. La versión ofrece escalas transaccionales y

transformacionales para la evaluación de factores de liderazgo transaccionales y transformacionales. Los directores que lideran con el estilo de gestión transformacional obtienen un orgullo adicional con su ruta, así como el orgullo por el proceso de sus instructores, de lo que se ha llevado a cabo mediante el uso de los líderes transaccionales en vista de que ejercen un estilo de no administración. El liderazgo transformacional no siempre está limitado a los líderes mundiales de elegancia, a la genética, ya no se amplía a través de la existencia y el disfrute; Él puede ser entrañable.

Lugo (2015) en su tesis titulada *La visión holística del supervisor como un líder transformador dentro del contexto educativo*, tuvo como objetivo desarrollar una nueva imaginación interpretativa y profética en el desarrollo del pináculo de reelaboración de la ilustración de los administradores como actores sociales en el ambiente educativo de San José Obrero. Escuela ubicada en Puerto Cabello, estado de Carabobo. El enfoque se hizo cualitativo, en una etapa descriptiva con una procesión hermenéutica, que permitió descodificar la mejora profesional del supervisor como un ritmo de reelaboración para la capacitación de un experto conviviente. Las estadísticas se proporcionan a través de informantes clave: 01 personal de control, 01 coordinador académico, 01 instructor de sala de convenciones. Se han utilizado, entrevista, triangulación y una hermenéutica interpretativa. Se llega a la conclusión de que existen puntos débiles dentro de las ideas de globalidad e integralidad que la institución debe aplicar. El liderazgo está cada vez más cerca de una visión holística para optimizar su gestión. El perfil del administrador desde la convivencia profesional destacó elementos junto al liderazgo, admiración por la comunicación, motivación, valores, emociones, creatividad, creencias y estímulo. Estos signos describen la medida humana del formador, la mentalidad para actuar, relacionarse y motivar a los estudiantes universitarios para lograr un adecuado no inusual. Por otro lado, los atributos de la gestión transformacional, que incluyen: consideración del carácter, motivación inspiradora, estimulación de alto nivel, impacto idealizado y tolerancia mental, son un don en las labores diarias del maestro de San José Obrero, lo que ha permitido optimizar su trabajo en general, el rendimiento general y, por lo tanto, mejorar la educación de y conocer. La descripción del manejo transformativo se generó con

un nuevo imaginativo gerencial y presiente que se ajusta al escenario de vanguardia dentro de los Estados Unidos, por lo tanto, respalda su utilidad dentro del tema educativo.

Díaz (2014) el objetivo de la investigación *La gestión transformacional dentro de la Escuela Parroquial de San José de Fontibón, como algo para mejorar los enfoques de la universidad, tuvo como objetivo poner en práctica el modelo de control de TQM dentro del diseño y ejecución de una sugerencia dirigida a transformar la gestión para mejorar las estrategias de Los profesores del Colegio Parroquial San José de Fontibón*. Fue una investigación acción de enfoque cualitativa interpretativa, con una muestra de 40 personas entre directivos y docentes, además de una muestra aleatoria de 10 estudiantes. Se concluyó: La ejecución del concepto de intervención Reconstrucción Mejorada, permitió organizar el grupo de administración y enseñanza de la Escuela Parroquial San José de Fontibón y aumentar una cadena de actividades destinadas a pasar a dos componentes fundamentales para el cumplimiento de tácticas de la facultad, incluyendo, por un lado La identidad de la versión de control de TQE y sus herramientas de sistematización de la manera y, de nuevo, las ventajas del ejercicio de la gestión transformacional, especialmente en el contexto académico. Es evidente que para llegar a ser una empresa que aprende, debemos comenzar por convertir la mentalidad y generar espacios que conduzcan a un desarrollo continuo, en este sentido, cada uno de los estudios realizados, además de haber generado un enfoque de utilidad de los elementos de TQE. y la gestión transformacional para mejorar las técnicas universitarias dentro de la Escuela Parroquial San José de Fontibón, hizo posible ese cambio de mentalidad institucional y la introducción de áreas para el mejoramiento de historias sustanciales dirigidas a mejorar los métodos.

Los antecedentes nacionales que se encontraron fueron Mauricio (2019) en su tesis titulada *Las propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en instructores de Instituciones Educativas de Chimbote*, se han dirigido a decidir las casas psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en maestros de Instituciones Educativas de Chimbote, con un patrón de 305 maestros, pensando en el grado de autoevaluación Garantía igual al noventa 5% y

errores esperados del cinco%. Modificado para comprender que la validez de constructo existe a través de la técnica de análisis. de la cosa confirmatoria, a través del enfoque de los mínimos cuadrados no ponderados (ULS), la cosa entre cientos en el componente de justicia distributiva está entre, 87 y noventa y uno; en el Factor de Justicia Procesal se encuentran entre 40-seis y 80-tres; Dentro del aspecto de la Justicia Interpersonal están entre los sesenta y tres y ochenta y cuatro; y dentro del elemento de Justicia de la Información, pueden estar entre setenta y seis y 89; Adicionalmente, las correlaciones entre los elementos varían entre 38 y setenta y cinco. Observando índices de ajuste lo suficientemente precisos como para el hecho investigado (GFI =, 987, NFI =, 984, RFI =, 981, PNFI =, 849), se predijo un moderno residual de mediana cuadrática (SRMR =, 059), mientras que un índice de parsimonia bondad de en forma (PGFI =, 771). Fiabilidad para la consistencia interna, el uso del Alfa de Cronbach en la Escala de Justicia Organizacional se convirtió en adquirido, 93, mientras que dentro de las dimensiones el rango de valores, 94 dentro del tamaño de Justicia distributiva, dentro de la dimensión de Justicia procesal, 87, dentro del Tamaño de la Justicia Interpersonal, ochenta y dos y dentro de la medición de la Justicia de la Información, hubo un resultado final de 89.Lo que nos indica que la escala en general se considera confiable, afirmando que posee bondades psicométricas.

Briceño (2018) en su investigación de título *Administración transformacional y motivación laboral de los maestros de las IE, Públicas del distrito San Martín de Porres 2018*, cuyo objetivo es decidir la relación entre el control transformacional y la motivación del trabajo duro de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito San Martín de Porres 2018. La muestra de los estudios ha sido 100 y 80 instructores de las Instituciones Educativas Públicas del distrito San Martín de Porres. El enfoque utilizado en la investigación se ha convertido en un deductivo hipotético, de un tipo primario, un diseño transversal no experimental convertido en utilizado. Se ha realizado una evaluación descriptiva y la correlación de Spearman, llegando a la conclusión según las evidencias estadísticas, puede haber una datación sustancial entre la gestión de la transformación y la motivación de las pinturas de los profesores de los establecimientos académicos públicos de la UGEL 02. 2017; por la razón de que la etapa de importancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 560.

Por otro lado, Díaz y Quiñones (2018) En su investigación de título *La relación entre el control transformacional y el control educativo de los ángeles de un grupo académico Parroquia, Florencia de Mora -2017*, con el objetivo de determinar la conexión entre el liderazgo transformacional y I. A. Gestión educativa de I. A. Grupo educativo parroquial "Virgen de L. A. Puerta", Florencia de Mora - 2017. Para lo cual se utiliza el diseño de estudios descriptivos - correlacionales. La población de la empresa se ha convertido en la organización ordinaria de los maestros de los ángeles, es decir 37. El cuestionario multifactorial de gestión transformacional utilizado por Bass y Avolio, 2004 y el cuestionario de manipulación académica propuesto por el Ministerio de Educación se convirtió en cambiado; Que eran confirmados a través del investigador a través de los estándares de los jueces. Cambió a concluido: la etapa de gestión transformacional determinada en I. A. La institución estudiada no es homogénea, el 27. Zero% (10) la región dentro de la clase diaria, el 67.6% (25 individuos) la región en la categoría deficiente de los Ángeles, mientras que el cinco. El cuatro% (2 individuos) la ubica en I. A. buena clase Con reconocer a. A. Gestión educativa, se descubrió que tiene una muestra comparable a la del liderazgo, cincuenta y seis. El ocho por ciento (21 participantes) la ubica dentro de la categoría de ángeles deficientes, el 37.8% (14 contribuyentes) la ubica en la categoría de ángeles todos los días, incluso como el 5. Cuatro% (2 contribuyentes) lo coloca en la categoría apropiada. Una afiliación estadística sustancial se convirtió en encontrada entre las variables gestión transformacional y I. A. Control académico variable de la Puerta de la Virgen de los Ángeles I.E.P., Distrito de Florencia de Mora - 2017 ($R = \text{cero.688}$, $p < \text{cero.000}$, $\alpha = \text{cero.05}$). Se observó una asociación estadísticamente significativa entre la medición del impacto idealizado de comportamiento y la variable de control de instrucción ($R = 0.663$, $p < \text{cero.000}$, $\alpha = 0.05$). Una asociación estadísticamente masiva convertida en localizada entre todas las dimensiones y I. A. Variable de manipulación educativa: afecto idealizado atribuido ($R \text{ cero.682} =$, $p < \text{cero.000}$, $\alpha = \text{cero.05}$). Su inspirador tamaño motivacional y I. A. Variable de gestión educativa ($R = 0.749$, $p < \text{cero, 000}$, $\alpha = \text{cero.05}$). Dimensión estimulación intelectual y I. A. Variable de gestión educativa ($R = 0.735$, $p < \text{cero.000}$, $\alpha = \text{cero.05}$).

Al respecto Liendo y Lozada (2018) en su investigación de título *Relación entre el control de transformación y el control administrativo de la Institución*

Educativa José Félix Black No. 80050 del Distrito de Paiján - 2017, con el objetivo de determinar si puede haber un cortejo entre el control de transformación y la gestión gubernamental de los declarados grupos. Los estudios se realizan bajo el modelo no experimental: diseño correlacional, con la técnica hipotética deductiva; La población de comentarios consistió en 40-5 instructores que se presentaron dentro de la organización educativa José Félix Black No. 80050 Paiján del distrito durante los trescientos sesenta y cinco días de 2017, la muestra se convirtió en una forma de censo. El modelo que se usó para la recopilación de información se convirtió en la encuesta y el dispositivo dentro del cuestionario. Después de procesar los registros, se llegó a la conclusión de que existe una correlación inmediata ($p = .355$, noventa y cinco% CI: .059 - .593) con un tamaño de impacto leve y estadísticamente maravilloso ($p < .05$) entre el liderazgo Transformacional y gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black No. 80050 del distrito de Paiján - 2017, en sintonía con los docentes de la misma institución.

Paredes (2018) en su tesis titulada *Habilidades de gestión y justicia organizacional en los establecimientos educativos de la Red No. 2, de San Juan de Lurigancho, 2017*, cuyo objetivo es determinar la relación entre las habilidades de control y la justicia organizacional dentro de las instituciones educativas de la Red No. 2, San Juan de Lurigancho, 2017. El tipo de estudios ha surgido como importante para el grado descriptivo, con un método cuantitativo; de diseño no experimental. La población está compuesta por 187 docentes de todos los rangos, el patrón ha surgido como ciento diez y el tipo de muestreo es ahora intencional, no probabilístico. El enfoque que se logró es la encuesta, los dispositivos son del tipo cuestionario. Cuyos dispositivos habían sido probados por profesionales, al mismo tiempo que su confiabilidad se decidió a través de los hechos Alpha de Cronbach: en las capacidades gerenciales que respaldan cero.977, una confiabilidad inmoderada y en justicia organizacional que demuestra cero confiabilidades excesivas. 942 Cambió a conclusión consistente con Rho de Spearman, en donde la relación del coeficiente de correlación es ($r = \text{cero}.706$), lo que indica una correlación excesiva de calidad alta, al igual que la carga de $P = \text{cero}, 000$ es mucho menor que la de $P = 0.05$ y, en consecuencia, la relación es notable en un 90 por ciento y la hipótesis nula (H_0) es rechazada, suponiendo que puede haber un cortejo extraordinario entre las habilidades gerenciales y la justicia

organizacional en las instituciones de instrucción de la Red No. 2 de San Juan de Lurigancho. 2017.

Talavera y Alemán (2017) en su investigación de título *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional dentro de la empresa académica emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura, 2014*, con el objetivo de encontrar la relación entre la gestión transformacional y el compromiso organizacional en el grupo de orientación emblemático Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura, 2014 El diseño no experimental examinó la forma de correlación de los movimientos, trabajamos con una población de ciento diez instructores y el patrón se transformó en un censo, se lograron artilugios: un cuestionario sobre la gestión de la transformación y un cuestionario en la dedicación de la empresa. Las conclusiones del registro implican que puede haber una fecha directa e intensa entre el manejo de la transformación y el compromiso organizacional dentro de la emblemática organización educativa Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09 - Huaura, 2014. Esto se establece a través del examen Spearman. (Bilateral después de 000 <.01; $Rho = .872^{**}$). Es decir, en un mejor diploma de control transformador puede haber un mayor nivel de voluntad organizacional dentro de la organización instructiva insignia. Jurado Luis Fabio Xammar UGEL 09- Huaura, 2014.

II. MARCO TEÓRICO

Bases teóricas de liderazgo transformacional Castro (2015) sostuvo que el liderazgo transformacional es una forma exquisita y muy distinta a los tipos de gestión opuestos dado que este líder puede intercambiar los pensamientos de los colaboradores de una empresa ya que está en el precio de transformar más que algo, y es inquisitivo por saber qué les pasa. Otros, anima a tu equipo. Este administrador asegura que la organización alcance una productividad adicional al tener personal inspirado.

Rodríguez (2010), planteó que, el jefe de transformación guía a sus admiradores, los evoca, establece desafíos y la motivación se basa principalmente en los resultados de la mejora personal en el cumplimiento de estándares de excelencia, persona y colectivo, a través del establecimiento de un proyecto y un proyecto imaginativos y presentes compartidos "(página web 631), esto es, los fanáticos pueden ahora no ser capaces de trabajar mejor para sus pasatiempos personales; sin embargo, para el interés del grupo, está muy relacionado con la cantidad de intentos que los seguidores están inclinados a hacer, la creencia de justicia y equidad, y A la persona y al colectivo.

Hellriegel y Slocum (2009) afirmaron que la gestión transformacional implica anticipar los rasgos del destino, inspirar a los seguidores para que entiendan y adoptar nuevas posibilidades imaginativas y proféticas, hacer crecer 1/3 de partidos para que sean líderes de líderes superiores y crear una agencia o institución para que sea una red de personas que analizan. A los desafíos y recibir recompensas.

Lussier y Archua (2008) describieron la gestión transformacional como: Capacidad para intercambiar la popularidad de la organización y una percepción contundente de lo que será una organización completamente nueva (...) en consecuencia, buscan transformar o cambiar los valores, ideales o actitudes fáciles de los seguidores, para que así sea. Estaba inclinado a desempeñarse más allá de los niveles mínimos decididos con la ayuda de la corporación.

En este sentido, se puede inferir que uno de los factores importantes para reforzar los cambios organizacionales, es transformar al individuo, convertir las

vidas de los seres humanos, con fuerza en los rasgos de la personalidad (actitudes, ideales, comportamiento, pensamientos, valores, filtros, emociones). Estas funciones, que con la ayuda de su naturaleza se caracterizan por ser subjetivas debido al hecho de que ahora no son tangibles, condicionan los patrones de conducta del personaje y la institución de seres humanos que pertenecen a una corporación, en este caso personas que viven dentro de las universidades. En resumen, se aplica la gestión de la transformación, si logra transformar los métodos de las personas para cuestionar, sentir y realizar.

Salazar (2006) dijo que el líder transformacional se esfuerza por aprehender y empoderar a los contribuyentes de la organización y está orientado a cambiar los ideales, las actitudes y los sentimientos de los fanáticos, porque ahora no es el más efectivo que maneja las estructuras, sin embargo, las influencias para comercializarlas". ", (P.5), en consecuencia, es una correlación de impulso mutuo entre el jefe y los fanáticos en la forma en que se produce un cambio interno para que uno pueda alcanzar los resultados deseados de la organización.

La teoría transformacional de Bass (1995) la gestión transformacional se centra en hacer crecer el interés de los fanáticos, el desarrollo del autocuidado y el reconocimiento de la empresa comercial. Además, pídeles que superen sus propios pasatiempos por el interés propio de la institución.

Bass (1995) tomó en cuenta que el manejo transformacional se describe principalmente basado enteramente en el efecto que tiene sobre los seguidores porque esos líderes benefician su reputación como real con aprecio y admiración. Además, su mejor contribución probable se convirtió en la dedicación de los 4 componentes que diferencian esta forma de gestión.

Sobre la estimulación intelectual, Bass (1995) el pináculo de la transformación no siempre se limita a una sólida popularidad dentro de una empresa comercial, sino que impulsan la creatividad entre sus fanáticos, alentándolos a descubrir nuevos métodos para hacer cosas y nuevas posibilidades para el beneficio del empleador.

En cuanto a la atención individualizada Bass (1995) la gestión de la transformación al revés implica mantener abiertas las líneas de intercambio verbal con los fanáticos, cada uno en mi opinión y colectivamente. De esta manera, se

garantiza la posibilidad de que se compartan nuevos pensamientos y, por lo tanto, la mercadería o las innovaciones pueden hacer que eso no se desarrolle. En cambio, esos mismos canales de intercambio verbal permiten a los líderes una popularidad directa en sus seguidores, impulsándolos y estimulando la proactividad.

En cuanto a la inspiración y motivación, Bass (1995) manifestó que, gracias a su imaginación y profecía limpias, los líderes transformadores tienen la capacidad de articular a sus fanáticos. De esta manera, son manipulados para transmitir su motivación y ardor, lo que lleva a los empleados con más proactividad y fuerza de voluntad al empleador.

En cuanto al impacto idealizado, Bass (1995) indicó que el jefe transformacional es una versión para sus seguidores. Necesitan emularlo debido a la creencia y el reconocimiento que han colocado en él. Es en este sentido que los nuevos líderes transformacionales pueden surgir en la agencia debido a que la administración es un potencial que, aunque a veces es innato, puede desarrollarse y enseñarse.

La Teoría Z propuso la transformación de las agencias estadounidenses y, a modo de extensión, las agencias occidentales, mediante la adopción de características positivas del estilo japonés de gestión de empresas comerciales. Ouchi (1981) explicó que la distinción entre las empresas A y las empresas Z surgió como una analogía de la diferencia de McGregor (1964) entre el principio X y la idea Y. En línea con la idea Y, Ouchi (1981) asignó una posición crítica a la participación de los empleados dentro de la selección y para el orgullo de los deseos intrínsecos de los seres humanos y ya no las necesidades monetarias más efectivas.

En este sentido, las organizaciones Z son personas que se han desarrollado espontáneamente en los Estados Unidos pero que tienen muchas características similares a las organizaciones japonesas, que consisten en la publicidad del balance de tareas, la participación de todos los trabajadores en la selección y dentro de la mejora continua y la Interés por el bienestar integral del personal. Los grupos A también son bastante estadounidenses, pero su forma de vida y

compañía corresponden a un paradigma que Ouchi tomó en consideración como convencional y parece percibir con el fordismo. Heery y mediodía (2008).

De acuerdo con Ouchi (1981), hay tres instrucciones que la Teoría Z propuso investigar con los japoneses. La primera es la aceptación mutua entre los gerentes y los empleados, en el sentido de que los gerentes diseñan el crecimiento de la agencia confiando en que el personal colocará todo el esfuerzo esencial para que sea un hecho y, al mismo tiempo, los empleados están de acuerdo con que este intento se deleitará con la reputación y la recompensa a través del empleador. La segunda lección es el significado de vender relaciones interpersonales profundas que consisten en una amistad que va más allá de la jornada laboral. Y, 1/3 lección, la experiencia holística o vital para el bienestar de los empleados.

Este componente restante lleva a Ouchi (1981) a proteger la importancia de la vida del personal fuera de las horas de operación y las relaciones sociales y afectivas que se expanden fuera de las paredes de la corporación. La Teoría Z incluye a los cónyuges, los jóvenes y la participación en la vida de la comunidad son elementos críticos de la mejora necesaria del personal (Daft, 2004).

La incorporación del bienestar necesario de los empleados y, en particular, de los satisfactorios en sus propios estilos de vida familiares, como un objetivo de la compañía de tipo Z, es una manifestación de motivación trascendente. Esta motivación trascendente se introduce en la motivación extrínseca expresada en la búsqueda de un auge en la productividad y en la motivación intrínseca expresada en la búsqueda de un clima de confianza y una experiencia de participación en el desarrollo continuo.

Daft (2004) tomó en consideración que las propuestas generales de la Teoría Z mantienen su relevancia para las empresas a principios del siglo XXI.

Liderazgo transformacional de Kouzes y Posner (1997) Se basa en las prácticas a través de las cuales los líderes logran grandes problemas con sus seguidores, estos son: enfrentar las tácticas, inspirar una creatividad compartida y presciente,

Permita que otros se comporten, Modelando el camino y dando ánimo al corazón coronario.

Desafíe los procesos: cada procedimiento o actividad puede adelantarse. Esta práctica se refiere al potencial del líder para desafiar constantemente cada actividad que realiza, esto es, para proyectar el comercio, el equilibrio de tareas y recomendar nuevos y mejores enfoques para proceder. El líder acepta los retos de las tácticas administrativas, operativas, así como su dinámica interna y externa. Amplía su control sobre los peligros de la empresa comercial y los problemas asociados con los problemas estratégicos. El escepticismo y la experimentación frecuentes conforman esta primera conducta de liderazgo transformacional.

Inspire una visión compartida: Determina una imaginación interesante y frecuente del líder en escenarios futuros. La corporación y sus colaboradores necesitan una ruta clara para ir. Este ejercicio se refiere a la capacidad del líder para alentar y compartir una imaginación y profecía.

Capacite a otros para que actúen: el líder incluye, de manera consistente, un sistema participativo y cooperativo en la selección, conducta que favorece favorablemente el fomento de seguidores proactivos. Esta práctica se refiere a la capacidad del líder para permitir que sus colaboradores ejecuten. Está relacionado con delegar, sin embargo, sin embargo, va más allá.

Servir como versión: se constituye dentro del paradigma axiológico y la moral. Primero, está referido a la jerarquía de valores y, de manera similar, con buen nivel de moralidad. Es decir, una consistencia de su razonamiento ético junto con su ejercicio o moralidad. Se establecen modelos que marquen el camino a seguir. Este ejercicio hace referencia al hecho de que los líderes son los que muestran el camino hacia adelante, pueden ser los que entreguen las recomendaciones para observar en términos de valores y conducta en la empresa.

Proporcionar ánimo: el jefe siempre presenta comentarios de alta calidad: reconocer de forma pública las contribuciones individuales y celebrar los logros de

los equipos. Los colaboradores quieren ánimo. Esta práctica se refiere al potencial del jefe para inspirar e inspirar a sus colaboradores y la manera en que lo logra.

Sobre el liderazgo transformacional, Nichols (1988) establece 8 patrones de control que se basan especialmente en 3 dimensiones: motivación, poder y nivel de compromiso que rigen las relaciones dentro de las búsquedas en la satisfacción de los deseos. Estos elementos se establecen como, mutualidad de actividades, moviéndose entre las búsquedas de pasatiempos de los jefes o las búsquedas entusiastas. El poder: fluctúa en un uso reducido de la fuerza y el autoritarismo.

Compromiso: fluctúa entre un jefe responsable con el relajamiento de la organización, interesado en sus necesidades y su objetivo de cumplirlas, y el jefe que hace amigos en la corporación por la verdad de reemplazar factores de valor monetario, psicológico y político, entre otros. Para Peris (1998), este estilo describe al jefe que hace su personal los pasatiempos del grupo, el uso de poco el poder que confiere su función en el empleador, y conserva una actitud de dedicación del grupo que lo lleva a vender. El boom de la institución.

Los principios que originan el liderazgo transformacional, de acuerdo a Maxwell (2009), se identificaron 6 principios que originan el procedimiento de liderazgo transformacional y estos son: Evalúe los talentos de los que siguen al jefe transformador recibe mucho de sus seguidores debido a que él piensa mejor de ellos. En mi opinión, desarrolle a los miembros de su equipo: estos líderes desarrollan a los que siguen, incluso cuando les enseña a hacer sus actividades en el grado más alto, reconocen el carácter distintivo en sus competencias y expectativas. Coloque al personal en su área de fortaleza: el jefe transformador identifica las fortalezas de los empleados que dirige, regresando a sus pinturas únicas y gratificantes. Transfiera lo imaginativo y lo presciente: el jefe transformacional es capaz de formular y transmitir, a través del ardor y el optimismo, un imaginativo y presciente limpio con un motivo increíblemente definido. Recompense los efectos: en su problema transaccional, el jefe de transformación refuerza los comportamientos apropiados de sus seguidores a través de un dispositivo de recompensas justas y en consonancia con los efectos de rendimiento general.

Sobre la importancia, Contreras (2015) enfatizó que el liderazgo transformacional afirma que el empoderamiento se refiere a los desplazamientos del poder hacia los humanos, dándoles roles de administración con el propósito de contribuir al placer de sus talentos. Por lo tanto, el liderazgo colectivo, dentro de la ética directiva.

Las características del liderazgo transformacional para Lussier y Achua (2010, p.76) manifestaron que dentro de las cualidades del líder transformacional se encuentran: Creación y articulación de lo imaginativo y profético: el comportamiento del líder orientado a encontrar nuevas oportunidades para la empresa comercial; conciba, articule y anime a los fanáticos con la visión de un destino superior. Modelo a observar: establezca la instancia para los seguidores, esto es constante con los valores y las expectativas de la institución. Promover la "compra" de los deseos de la tripulación: comportamiento orientado a alentar y construir el trabajo en equipo entre los fanáticos y la dedicación de los sueños compartidos.

Expectativas de alto rendimiento: el rendimiento general avanzado mediante el uso de seguidores. Alternativa personalizada entre jefe y miembros: comportamientos que indican que el líder confía, respetan y confían en cada seguidor y está preocupado por sus deseos personales, que ya no es más efectivo para los grupos. Empoderamiento: Comportamiento de parte del líder que exige a los seguidores que supongan "fuera del esquema" y que vuelvan a analizar las formas y técnicas antiguas.

Martínez (2014) consideró las características establecidas dentro del examen de los líderes, en la determinación del directivo de la organización pública, sobre la manera de describir impactos originados en los docentes en su cuota:

El efecto en el entrenador el comportamiento del directivo sirve como modelos para sus maestros. Bass y Riggio (2006) declararon que el director de como una persona con ascendencia privada y que los diversos maestros confían frecuentemente en su protección, es decir, sus acciones se determinan como órdenes de cumplimiento rápidas y seguras. La gestión transformacional capacita

a los instructores de sus técnicas de identidad personal y experta con la compañía predominante y de instrucción. Según el manejo de la transformación, las acciones predominantes generan mucho menos agravio y resistencia para sus instructores debido al hecho de que aumentan la percepción de un entorno de grandes pinturas, lo que favorece su autoridad.

Motivación dentro del entrenador. La conducta del director motiva y evoca a los académicos del grupo para enfrentar nuevas situaciones exigentes. A través de sus instructores, el director parece tener una característica socialmente articulada, es decir, es flexible en sus elecciones, emocionalmente equilibrado y perspicaz antes de resolver los problemas. La enseñanza alentada es innovadora, resuelve problemas y asume peligros, lo que favorece el trabajo de la organización en la corporación académica. Además, la convicción ejercida con la ayuda del director crea una expectativa en cada maestro que favorece todos y cada uno de los deberes colectivos. Es decir, lo esencial para poder ver lo que está programado a través del director puede completarse. Sin embargo, este monitoreo de la autoridad con la asistencia de cada maestro tiene una molestia que consiste en detectar la razón de dicho monitoreo. Inferimos algunos intereses no públicos o colectivos con la ayuda de mostrar asistencia abierta al directivo de sus estrategias de manipulación.

La estimulación del profesor. El director establece la creatividad a través de la elaboración de preguntas, la reformulación de problemas y la toma de temas antiguos con nuevos puntos de vista. La evidencia de que la administración alienta a los instructores toma una decisión una vez que actúan de manera autónoma sin la presencia del director. El director es percibido como un personaje poco convencional, es decir, promueve la producción intelectual de sus maestros. Es necesario mencionar que sus ideas son revolucionarias y tienen un atractivo entre sus profesores.

Además, Mind Garden (2004) argumentó que el director favorece la participación de maestros que sugieren estrategias nuevas y modernas dentro de la tarea de la organización, reforzando cada contribución de inmediato. El director fomenta la creatividad y la innovación frente a las contingencias que deben resolverse intrapersonalmente, interpersonalmente con sus compañeros y otras personas dentro de la red de instrucción. Por lo tanto, el director fomenta una

agencia capaz en la cual las necesidades de la persona se tienen en cuenta relevantes en el estilo de vida organizacional. La ayuda del maestro para el trabajo del director se realiza a través de la asistencia al trabajo realizado de manera planificada, debido a consejos ocasionales sobre la forma de aclarar los problemas de la empresa. La ayuda brindada al director es para ayudar a investigar, desaprender y reaprender de acuerdo con los deseos planteados cada 12 meses. La especialización en este momento permite que los ángeles se comuniquen junto a sus instructores para utilizar un método para obtener mejores resultados de estudio.

Atención del docente. El director aborda cada maestro de acuerdo con sus características, respeta sus individualidades. El director es percibido como un personaje deferente al usar a los profesores en sus honorarios. Además, los maestros aceptan sus selecciones para no olvidarles las historias interprofesionales verídicas y reglamentarias. De este modo, el director dirige su atención dentro del desarrollo de capacidades de cada entrenador. El pasatiempo dentro del instructor permite la comunicación del director con cada uno de ellos, lo que mejora la misión asignada. Además, los comentarios son de persona a persona, y los reajustes son consistentes con las habilidades expertas de cada entrenador. El director, como emisor de registros oportunos, gestiona el seguimiento continuo a través de conversaciones con cada uno de acuerdo con las necesidades del grupo. Murillo, Barrio y Pérez (2006) declararon que el liderazgo ejercido a través del director basado completamente en la asertividad crea oportunidades para el crecimiento del carácter en cada maestro. Además, la mejora del estilo de vida organizacional sirve como guía para este auge, ya que bendice a la institución y al capacitador. Por lo tanto, el director ofrece oportunidades a sus colaboradores y alienta su auge privado.

Las dimensiones del liderazgo transformacional que se idealizan tienen efecto. Bass y Avolio (2006) sostuvieron que los líderes de la transformación ejercen influencias idealizadas, lo que significa que ofrece sentido de razón a sus fanáticos. La consideración del hombre o la mujer trata a cada seguidor individualmente, también brinda ayuda, educación, oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

Palomo (2010) citó que son modelamientos de imitaciones e identificaciones al ver que pueden ser respetuosos y tener la confianza de sus fanáticos, mostrar atención por los deseos de sus seguidores en lugar de por sus propios deseos que Él tiene, sugiere estándares excesivos de comportamiento, ética y moral.

Fischman (2017) argumentó que el jefe contribuye con un diseño no inusual de la imaginación y la conciencia y la intención, los valores y las normas que ofrecen experiencia a las pinturas. El deleite del líder son las emociones de la asignación de cada parte interesada, el desarrollo en sus competencias de desempeño general personal. Confía y guía a los seguidores de este jefe, identificándose con los objetivos.

La dimensión motivación inspiracional, Bass y Avolio (2006) plantearon que este tipo de líder tiene el potencial de inspirar a las personas a obtener un rendimiento general avanzado, inspirando el logro de esfuerzos adicionales para lograr los objetivos establecidos. Este jefe convence a sus fanáticos, fomenta una gran variedad de pasatiempos y está interesado en poner en marcha objetivos comunes. Palomo (2010) mencionó que este líder es un sub factor de la conducta de liderazgo carismático, el líder dice a sus subordinados veras que puedes lograrlo y conseguirás lo que intentas sea de una acción o metas empresariales, siempre construyendo una visión motivante.

En cuanto a la dimensión estimulación intelectual, Bass y Avolio (2006) indicaron que el jefe de transformación faculta a otros para reflexionar sobre la consideración de los problemas y ampliar sus habilidades personales de alto nivel, fomentando la reflexión, la introducción o nuevos pensamientos y respuestas a Situaciones de guerra organizacional. La estimulación intelectual permite a los amantes improvisar y generar más respuestas revolucionarias a los problemas. Así mismo, Palomo (2010) mencionó que la estimulación intelectual es donde los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores a ser creativos y revolucionarios; dicen que las cosas que hacen y asumen pueden expresarse en enfoques distintos, pero con el mismo motivo y el mismo motivo que implica un método de trabajo eficaz. Esto sucede mientras las personas están influenciadas, preparadas y muestran la capacidad de pensar sobre lo que el líder o la institución han propuesto.

En relación a la dimensión consideración individualizada. Bass y Avolio (2006), señalaron que este tamaño consiste en cuidado, empatía, competencia para ofrecer situaciones exigentes y oportunidades para otros. El jefe tradicional es un oyente activo y un comunicador fuerte. Así mismo, Fischman (2017) destacó que el líder proporciona apoyo, mantiene comunicados ante los fanáticos. Se especializa en las necesidades de reconocer y celebrar la responsabilidad carácter que cada seguidor puede llevar al grupo.

La base del liderazgo transformacional. De acuerdo con la Ley de Educación General No. 28044, el artículo ciento veinte establece que el director de la agencia académica es el consultor criminal, responsable del manejo de la empresa educativa y el pináculo de la red educativa. En los establecimientos públicos de capacitación, el fundamental se elige y designa en un tiempo no especificado en el futuro dentro de la ley, a través de la competencia pública. Asegura mecanismos para asegurar lo mejor de la compañía educativa, el clima institucional favorable para el dominio y las relaciones con la comunidad. Actuación general bien conocido en su trabajo se evalúa a través de la instancia de control educativo descentralizado, en el marco de la instalación de estándares a través del Ministerio de Educación.

De acuerdo con el Marco de Gestión para el Buen Rendimiento, la gestión transformacional ejercida a través de los directores es uno de los denominadores no inusuales de las universidades poderosas; y que, independientemente del hecho de que la gestión de la transformación tenga un efecto positivo en el clima universitario, el liderazgo pedagógico o educativo tiene un efecto adicional en el rendimiento general de los profesores (Robinson, Lloyd and Rowe, 2008). Para su componente, Bolívar (2010, p.35) señaló que la gestión pedagógica en las universidades se está convirtiendo, en el contexto internacional, en un tema de primer orden dentro de la mejora de la capacitación y una preocupación en las agendas de las facultades. Orientaciones académicas. De la misma manera, la gestión académica deseable es un factor de cálculo dentro de lo placentero de la educación, por lo que los gerentes deben ser decididos y capacitados.

Bases teóricas de Justicia organizacional Según Robbins y Judge (2013), la justicia organizacional es la noción generalizada de lo que es correcto dentro del lugar de negocios; consiste en jueces distributivos, procesales e interactivos.

Alcover, Moriano, Osca, Topa, Urien, Bardera y Carrasquilla (2012, p.122) indicaron que la justicia organizacional permite descubrir que el personal aproximadamente el remedio que reciben de su organización, y especifica que los empleados tienen una tendencia a participar, correr y participar, siempre que experimenten que son tratados de manera justa.

Cropanzano, Stein y Nadisic (2011) indicaron que la justicia organizacional se configura en las características se pueden experimentar dentro de las pinturas. Estos eventos se juzgan utilizando el concepto de referencias que comúnmente podrían denominarse "normas", "normas", "pautas" o "estándares" de justicia, que tienen una naturaleza subjetiva.

Kreitner y Kinicki (2010) definieron la justicia organizacional como la noción que el personal tiene del remedio honesto que recibe en el trabajo. Hollensbe, Khazanchi y Masterson (2008, p. Cuarenta y tres) dijeron que cuando un evento, colectivamente con el crecimiento de las ganancias de un compañero de trabajo, es normal con esos puntos de referencia, el evento se considera justo. Por el contrario, a pesar de que el evento no es consistente con esos puntos de referencia, el evento se considera injusto.

Mladinic e Isla (2002, p.33) mencionaron que la imparcialidad y la justicia son ideas que han llegado a ser muy importantes para los especialistas de disciplinas únicas; en particular, la psicología organizacional ha establecido la idea de que la justicia afecta los entornos organizacionales, acostumbrándose a esperar comportamientos y actitudes que afectan el logro de las empresas. Para Colquitt, Greenberg y Zapata (2005, p. Veintiocho) es el término 'justicia organizacional', lo que expone la importancia de la noción de equidad y justicia de la organización a través de los colaboradores.

Teoría de equidad de Adams (1963). Según Bushe (2012, p. 43) la teoría de equidad también es conocida como la teoría de la justicia, se considera un principio de motivación del trabajo duro porque reconoce la vida de las cosas que afectan la evaluación de las personas por parte del hombre o la mujer y la percepción en su relación con sus pinturas. Adams (1963, p.89) argumentó que las personas emplean un sistema moral que promueve un equilibrio equitativo entre lo que proporcionan a su trabajo y lo que obtienen de él. Según Adams (1965, p. Noventa y tres), las reacciones a la desigualdad buscan reparar el equilibrio entre los

productos y los insumos recibidos, para responder a la tensión o aflicción debido a la injusticia, que es proporcional a la equidad percibida.

Adams (1963) declaró que, desde el punto de vista del trabajador, sus aportes pueden ser su escolaridad, inteligencia, disfrute, educación, talento, madurez, edad, sexo, herencia ética, apariencia, aptitud física, posesión de un automóvil, rasgos de la pareja, estatus social y el esfuerzo dedicado a su trabajo. Los productos recibidos con la ayuda de un trabajador debido a sus servicios incluyen pagos, recompensas de trabajo intrínsecas, bendiciones de antigüedad, popularidad social y atribuciones como lugares de estacionamiento preferenciales. Los insumos generalmente son covariantes, al igual que los productos.

Adams (1965) afirmó que, en el equilibrio de diferenciar en el precio y las distribuciones de premiación a otros individuos dentro del empleador, se desencadenan desequilibrios, lo que provocan descontentos de la gente. Tatum y Eberlin (2008) citaron que la equidad es fundamental, si el empleado ahora no comprende esto, puede causar más de un elemento que podría generar un bajo rendimiento hasta que el empleado renuncie. Maxham III y Netemeyer (2002) afirmaron que los trabajadores se ven influenciados, ya sea de manera positiva o negativa, por medio de sus propias percepciones de la justicia en comparación con otras. Cuando un empleado relata la disonancia con la equidad, se hace un esfuerzo para estabilizar las entradas del empleado con las salidas (Colquitt, Scott, Judge y Shaw, 2006).

Teoría de valor en el grupo de Lind y Tyler (1988) Hogg y Vaughan (2008, p. 74) señalaron que A medida que el personaje se identifica con la empresa, tiene problemas adicionales debido a la realidad de que el jefe es imparcial dentro del quo de popularidad y la aplicación de estrategias. Para dar una explicación a este fenómeno, Lind y Tyler (1988, p. 39) presentaron un principio que indica que el trabajador percibe que las técnicas son reales después de comunicarse y que el trabajador es respetado y valorado como miembro de una colección.

La idea de los precios dentro de la organización de Lind y Tyler (1988, p. 43) estableció que las técnicas y la corrección formal dentro de las organizaciones hacen que la experiencia humana sea valorada, y que la noción de imparcialidad, equidad y justicia son importantes para la vida de la empresa comercial. Esta idea

explica las consecuencias de la justicia procesal a través de la moda, uno es el Modelo de Interés Personal y el otro es el Modelo de Valor Grupal.

Greenberg (1990, p. 56) afirmó que el modelo de interés no público, también conocido como perspectiva instrumental, indica que los seres humanos están buscando manipular enfoques debido a la verdad de que les importan aproximadamente sus propios resultados, por lo que es importante tener una voz en el enfoque. Por su elemento, el modelo de precios de la institución estipula que las personas cuestan relaciones a largo plazo con las organizaciones y, por lo tanto, valoran la publicidad de la armonía grupal, esto es, ahora el único control no siempre es necesario. Sin embargo, la comercialización de las relaciones intergrupales. La carga de los humanos. Tyler (1989, p. Cuarenta y cuatro) mencionó que la contribución del modelo de precios del grupo es su idea dentro del método de las personas de una afiliación de período prolongado con una organización y con sus autoridades e instituciones.

Teoría del comercio social de Homans (1961) adaptada a través de Blau (1964) Este precepto se originó con Homans (1961, p. 72), que conceptualizó la alternativa social debido a un pasatiempo personal que puede no ser material, o incluso habló sobre eso esta teoría debería transmitir la sociología al sistema económico.

El concepto de cambio social se convirtió al final en el grado de Blau (1964, p. 122), quien señaló que los individuos de la familia humana se basan principalmente en una comparación de las ventajas obtenidas en el tema de los precios y Una evaluación de varias alternativas. Dentro de sus técnicas, la versión de la idea argumenta que el comportamiento social es el resultado final de una evaluación del beneficio de cargo que las personas obtienen al sopesar los beneficios y los peligros de la capacidad de las relaciones sociales, de modo que una vez que los riesgos exceden las recompensas, las personas renunciar o irse de la conexión.

Morales (1978) expresó que las contribuciones de Blau (1964, p. 34) al concepto de Homans (1961, p. Cincuenta y ocho) son cuatro. La primera es que las relaciones interpersonales no serán reales, sino imaginarias, relaciones de oportunidad. El segundo es que los enfoques comerciales contienen valores sociales. Zero.33 es el reconocimiento de los estilos de vida de las recompensas

intrínsecas y extrínsecas. El cuarto es la utilidad del análisis económico en las opciones sociales.

La obra de arte de Blau (1964, p. 36) inspiró a los psicólogos sociales y científicos de la corporación a desarrollar su atención sobre la conexión entre el comercio social y la justicia organizacional, basada principalmente en una norma de reciprocidad en la que comúnmente intentan pagar a Fine con precisión y precisión. terrible con terrible.

La teoría de justicia puede ser contemplada por la igualdad y procedimientos justos. Rawls (1971, 27), Afirmó que el alcance de la justicia como equidad es proporcionar una base filosófica y ética adecuada para los establecimientos democráticos. Rawls (2009, p.166) citó que para esto es importante tener una idea esencial de la sociedad como un sistema equitativo de cooperación social a través de los años. Según Redondo (1981, p. 49), la justicia como equidad es una concepción igualitaria, afirmó que hay muchos tipos de igualdad y que hay razones para ser inquisitivos al respecto; Hay necesidades menos esenciales que se pueden satisfacer y deseos urgentes que no se cumplen.

Clark y Gintis (1978) afirmaron a través de Hsieh (2008, p. Ciento cuarenta y cinco) que el principio de justicia propone que los miembros de una empresa que trabaja arduamente no están inspirados para hacer una contribución a sus contribuciones, excepto que entienden que los enfoques son veraces de distribuir. Las consecuencias del centro de pinturas, además de observar que se tratarán de forma bonita con los administradores. Según Bolívar (2005, p.79), esos procedimientos deberían incluir estrategias para evaluar los factores favorecidos o requeridos, determinar el nivel de logro alcanzado y luego distribuir las consecuencias. González (1994, p.35) mencionó que cuando estas estrategias se perciben como injustas y el personal se siente injustamente manejado, la motivación se ve afectada.

Principios de la justicia Según Rawls (2006, p.119), la vida duradera, a largo plazo, de una sociedad simple y sólida de residentes libres y mismos es posible, que sigue estando profundamente dividida mediante el uso de doctrinas razonables, no laicas, filosóficas y éticas, porque existe un proceso de naturaleza contractual en el que coexiste una cadena de personas, sobre la cual ha caído un grueso velo de malentendidos, que los coloca en un papel único en el que nadie

sabe quiénes son, y los únicos. Los problemas que guían, además de la capacidad de motivación, son las nociones financieras elementales (factores escasos) y sociológicas (lecciones sociales). Por lo tanto, a través de un asentamiento social hipotético, pueden establecer la forma primaria de la sociedad en la que pueden permanecer. Por lo tanto, a través de este acuerdo hipotético, los estándares de justicia pueden ensamblarse con el objetivo de gobernar la existencia social, de una manera que sea sincera en sí misma.

Es decir, Rawls (2006, p.125) instaló, principalmente sobre la base de su buen juicio contractual, dos conceptos que deben simbolizar una sociedad simple. Estos dos conceptos se basan principalmente en la función única según la cual las personas que se encuentran bajo un velo de falta de conciencia seleccionan los principios de la justicia.

Los dos principios de la teoría de la justicia de Rawls (2006, p. 126) son:

Principio de libertades o distribución del mismo número de esquemas de libertad para todos. Cada personaje debe tener un esquema de longitud idéntico propio al más excelente de libertades fáciles, esto es compatible con un esquema de libertad comparable para otros.

Precepto de diferencia. Las desigualdades económicas y sociales deben configurarse de la manera que: a) con toda justicia se espera que sean de calidad para todos, b) que estén asociadas con puestos de trabajo y posiciones monetarias para todos.

La importancia de la justicia organizacional es crucial debido al hecho de que el conjunto de elecciones y prácticas organizacionales percibidas como injustas e injustas inician múltiples sentimientos, sentimientos, reacciones, comportamientos y terribles efectos en una parte de los trabajadores en el camino de su trabajo, superiores y amigos, especialmente. Además de la dirección de la propia empresa. Además, la importancia de la justicia organizacional radica en el efecto generado a través de las consecuencias que están dirigidas hacia el movimiento múltiple y las

prácticas organizacionales percibidas como ya no adecuadas o injustas, en conjunto con: proyecto de cargas de trabajo, series de ganancias y bendiciones reales, veraces promociones para todo el personal, trato decente y sincero para la fuerza laboral, entre otros. En este disfrute, la percepción de que la justicia organizativa podría reflejarse en los resultados o el desempeño general que afecta indirectamente a las empresas, incluida la rotación del trabajo duro, el desempeño de la actividad, el orgullo del proceso, entre otros. Mladínico e insular (2002).

Según Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007, p.243), la justicia organizacional tiene la capacidad de crear bendiciones notables para las corporaciones y los trabajadores; Por ejemplo, la seguridad en sí mismo adicional y el compromiso organizacional producen una mejora en el rendimiento general de las pinturas, mejora el orgullo del consumidor y la reducción de conflictos. Sin embargo, según De Boer, Bakker, Syroit y Shaufeli (2002, p. Cincuenta y ocho), mientras que los trabajadores entienden que los manejan bien, inician actitudes de alta calidad en la dirección del trabajo, los superiores y la organización; a la inversa, mientras el empleado percibe que pueden ser tratados injustamente, se pueden generar tensiones, desmotivación e insatisfacción laboral.

Además, la justicia organizacional es crucial dado que muchas prácticas organizacionales percibidas como "injustas" causan que las pinturas presionen y violen la salud ocupacional y psicológica del empleado. Elovainio, Kivimaki y Vahtera (2002, p. 44).

Principales ámbitos de aplicación de la justicia organizacional según Vaamonde y Salessi (2013, p 33) Las modas teóricas sobre la justicia organizacional se han implementado en campos específicos y prácticas de esfuerzos, entre las que destacan:

Elección del personal: Gilliland (1993, p. Sesenta y siete) Describió las reglas de justicia procesal duras y rápidas en particular para el contexto de la selección de empleados y las clasificó en 3 lecciones: políticas formales, regulaciones de clarificación y reglas de tratamiento interpersonal. Además, advirtió

que las violaciones de estas reglas impulsan al alza las percepciones de injusticia y reacciones horribles por parte de los solicitantes.

Evaluación del desempeño: Smither, London y Reilly (2005, pág. Sesenta y cuatro) exploraron componentes únicos de la participación de los trabajadores dentro de la forma, junto con comportamientos de voz y oportunidades reales para comentarios.

Sistemas de recompensas: mientras que las percepciones de justicia distributiva son altas, los empleados muestran un compromiso organizacional excesivo y reacciones efectivas con sus supervisores. Omar (2010).

Gestión de la diversidad: cuando las personas perciben que un software de acción afirmativa es veraz en términos distributivos y de procedimiento, presentan actitudes más fantásticas más cerca de operar con damas y con participantes de otras agencias no hegemónicas que disfrutaban del software. Al mismo tiempo, es más probable que se preocupen de los movimientos para combinar la variedad en la etapa del lugar de trabajo. Leck, Saunders y Charbonneau (1996, p. Cuarenta y cinco).

Decisión de conflicto: esta asignación puede llegar a ser difícil mientras que ambos eventos son intransigentes. En esos casos, hay millas respaldadas que los gerentes o superiores se concentran en los 2 eventos y asignan una respuesta. Esta acción de arbitraje, al mismo tiempo que puede ser autoritaria, contribuye a retener la justicia procesal. De esta manera, un resultado final negativo puede ser menos destructivo de lo que puedas imaginar. Omar (2006, p.33).

Intercambio verbal organizativo y mecanismos de "voz": el porcentaje de "voz" manejada y viable, Para que el personal dé una explicación de sus emociones y opiniones, disminuya la probabilidad de sentimientos y respuestas terribles y perjudiciales para la empresa y sus participantes. Los mecanismos de voz desempeñan una posición esencial para garantizar la justicia procesal. Omar (2010).

Despidos y despidos: lamentablemente, los descuentos en la fuerza laboral han surgido como un tema común para las agencias de hoy en día. Despidos y despidos podrían tener consecuencias devastadoras. Por lo tanto, la manera en que las agencias gestionan los despidos influye en gran medida en las percepciones de la justicia que tanto las personas ignoradas como las personas ahora no atormentadas por esta elección tienen. Mladinic y la isla (2002, página 48).

Dimensiones de la justicia organizacional de acuerdo con la Escala de justicia de Colquitt (2001, p. 69), la escala de la justicia organizacional es: justicia distributiva, justicia procesal, justicia interpersonal y justicia informativa.

Dimensión 1: justicia distributiva. Greenberg (1993) anotado en Hernández, Martínez, Martínez, Castillo y Corichi (2015, p. 82), describió la justicia distributiva porque la creencia de la justicia sobre los bienes adquiridos en las corporaciones, para que aquellos que trabajan puedan deleitarse en una experiencia de injusticia después de que sientan que no pueden ser tratados de manera bonita. Para Moorman (1991) señalado en Hernández, et al. (2015, p.88), la justicia distributiva se percibe con apreciación de los aspectos únicos del trabajo: nivel salarial, calendario de pinturas, carga de trabajo y tarea de obligaciones.

Cropanzano, Bowen y Gilliland (2007, p. 89) Hablaron de esa justicia distributiva tiene tres aditivos: a) igualdad: distribución basada totalmente en particular en oportunidades idénticas para todo el personal; b) preferencia: distribución en línea con las necesidades de la persona de cada trabajador; y, c) imparcialidad: distribución basada totalmente en la evaluación entre lo que un trabajador contribuye y lo que obtiene, en comparación con lo que otros hacen contribuciones y lo que otros ganan.

Para Cosacov (2007, p. Noventa y dos), la justicia distributiva se basa principalmente en 3 pilares: la imparcialidad o la concesión de bendiciones a quienes se desempeñan mejor; la igualdad, que está compuesta para dar a todos y cada uno la misma posibilidad de adquirir beneficios; y el deseo que trata de considerar el escenario de mayor o menor requerimiento de ayuda por medio de

individuos positivos de la organización u organización, o solicitantes a los cuales acudir.

Dimensión 2: Justicia procedimental. Greenberg (1993) citado en Hernández, et al. (2015, p.28), Describió Justicia procesal debido a la imparcialidad de los medios con la ayuda de los cuales se realiza una elección para asignar recursos.

Según Leventhal, Karuza y Fry (1980) declararon en Hernández, et al. (2015, p.29), es probable que las estrategias se tengan en cuenta en caso de que puedan ajustarse a seis factores: deben ser regulares, estar libres de prejuicios, ser específicos, corregibles, deben constituir todos los problemas y debe tener éxito dentro del concepto de los requisitos éticos.

De acuerdo con Cropanzano, et al. (2007, p. 79), La justicia procesal se refiere a la idoneidad (en términos de imparcialidad) de los procesos para asignar recursos, bendiciones y resultados a las personas, con los componentes esenciales subsiguientes: a) la coherencia, los enfoques deben establecerse y llevarse a cabo continuamente a todo el personal; b) liberada de sesgo, ninguna persona debe ser discriminada u obtener un tratamiento inadecuado; c) precisión, todas las selecciones deben basarse principalmente en hechos e información correcta y específica, que deben establecerse en las técnicas; d) representación de todos los eventos interesados, las partes involucradas deben tener participación dentro de las elecciones y dentro del establecimiento de los procesos; e) la corrección, los procedimientos o los mecanismos deben estar conectados para cometer errores claros o inconsistencias dentro de las estrategias; y, f) la ética, las normas de los códigos de comportamiento y los expertos no deben ser violados.

Cosacov (2007, p.22) declaró que la justicia procesal se refiere a las escaleras tomadas para tomar decisiones relacionadas con la concesión de bendiciones o castigos, comparando si los pasos han sido consistentes y pensando en todo lo que debería ser normativamente.

Dimensión 3: Justicia interpersonal. Bies y Moag (1986) citados en Hernández, et al. (2015, p 98), Llamaron a la justicia interpersonal cuando las tácticas se llevan a cabo y se producen con etapas únicas y satisfactorias, que se

consideran en el grado en que las personas reciben un tipo de remedio digno y respetuoso por parte de los gerentes de la organización.

Moorman (1991) declaró en Hernández, et al. (2015), describieron la justicia interpersonal debido a la medida en que el personal siente que sus deseos se tienen en cuenta y que existen factores adecuados para tomar decisiones.

La justicia interaccional según Masterson, Lewis, Goldman y Taylor (2000) se refiere a la calidad del trato interpersonal percibido por los trabajadores durante un proceso de aplicación de procedimientos organizacionales, centrando la atención en un trato interpersonal de calidad al momento de llevar a cabo un procedimiento distributivo. Moghimi, Kazemi y Samiie (2013, p. 65).

La dimensión 4: Justicia informativa. Colquitt (2001, p. 38) Dijo que la justicia informativa se refiere a la excelente de las explicaciones recibidas sobre temas relacionados con pinturas, tareas e incentivos. Además, mencionó que la justicia informacional se centra en las aclaraciones dadas a los empleados y por qué los resultados se asignan de cierta manera.

Bies y Moag (1986, p. 26), Afirmó Esa justicia informativa se refiere al elemento social de la justicia procesal, incorporando las normas de veracidad y justificación.

Por otro lado, la justicia informativa se especializa en las razones proporcionadas a las personas sobre los motivos que justifican la implementación de ciertas técnicas o por qué las recompensas se asignaron de cierta manera. La justicia informativa actúa principalmente con la ayuda de modificar las reacciones a los procedimientos, por las razones que ofrecen los datos importantes para evaluar los factores estructurales de dicho método de selección. Mladinic e isla (2002, p sesenta y dos).

Robbins y Judge (2013, p.235) declararon que los registros de justicia se definen en términos de imparcialidad en los sistemas y canales de comunicación, especialmente con admirar a la persona a cargo de las responsabilidades de comunicación.

El Problema general ¿Cuál es el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia organizacional de la IE La pradera II El Agustino, 2019?

Los Problemas específicos ¿Cuál es el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia distributiva de la IE la pradera II el agustino, 2019?

¿Cuál es el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia procedimental de la IE La Pradera II El agustino, 2019?

¿Cuál es el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia interpersonal de la IE La Pradera II El Agustino, 2019?

¿Cuál es el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia informativa de la IE La Pradera II el Agustino, 2019?

La Justificación teórica La visión actual está justificada teóricamente en Bass (1995, p. Setenta y seis) para la gestión transformacional, que tiene como objetivo elevar el interés de los seguidores, la mejora de la auto-atención y la aceptación de la empresa. Además, invitarlos a dirigirse más allá de sus propios intereses para la afición de bienestar del grupo. Por otro lado, para la variable, la justicia organizacional se basa principalmente en el concepto de precio y Hogg y Vaughan (2008, p. 74) mencionaron que debido a que el hombre o la mujer se identifican con la institución, emite más dinero porque el jefe es imparcial. El establecimiento y aplicación de métodos.

La Justificación metodológica el análisis se justifica para establecer la conexión que existe entre las variables de mirada, al igual que para organizar la validez del juicio experto, con la validación de contenido y la confiabilidad de las variables de observación.

Justificación práctica el estudio establece la importancia de realizar estudios sobre las variables La gestión de la transformación y la justicia organizacional son importantes en todos los entornos organizativos, para ver cómo afecta a los distintos factores de una empresa y el efecto que han tenido en el corto y largo tiempo; Por lo que beneficia a los establecimientos, a los empleados dentro de las Instituciones Educativas de la Red 10 Ugel 05 San Juan de Lurigancho.

La Hipótesis General Hay vínculo importante con el transformacional y justicia organizacional de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Las Hipótesis Específicas Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia distributiva de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia procedimental de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia interpersonal de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia informativa de la IE la pradera II El Agustino, 2019

El Objetivo General definir el vínculo con el transformacional y justicia organizacional de la institución educativa la pradera II El Agustino, 2019

Los Objetivos Específicos definir el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia distributiva de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Definir el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia procedimental de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Definir el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia interpersonal de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

Definir el vínculo con el liderazgo transformacional y justicia informativa de la IE La Pradera II El Agustino, 2019

III. METODOLOGÍA

El sistema empleado fue la observación que tomó en consideración el enfoque cuantitativo que delibera los procesos estadísticos de procesamiento de datos llevados a cabo información descriptiva y estadísticas inferenciales. Sánchez y Reyes (2015, p. Cincuenta)

El enfoque de investigación se convirtió en el hipotético deductivo porque se ha basado en inferencias lógicas a conclusiones particulares de las hipótesis finalizadas y, por esa razón, puede ser capaz de afirmar estas hipótesis si desea generalizar los efectos. Sánchez y Reyes (2015, p. Cincuenta y nueve).

La observación fue de un tipo considerable, ya que, según Sánchez y Reyes (2015), afirmaron que esta forma de estudios es responsable a los problemas gigantes, en donde está orientado a millas, para explicar, explicar, esperar o el hecho opuesto, que busca ofrecer estándares y leyes estándares que permitan profundizar una idea. (p. cuarenta y cinco)

El grado descriptivo estudia que su propósito es especificar las residencias, tendencias y perfiles de las personas que pasan por una evaluación. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

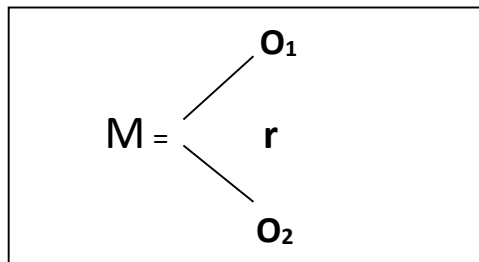
Otro grado de investigación dentro de la meta correlacional es descubrir la relación o asociación entre las variables en esta situación, los valores privados y el compromiso organizacional. Hernández, et al. (2014).

El diseño de los estudios se convirtió en una sección no experimental, ya que las variables ya no se han manipulado ni probado.

No es experimental porque la manipulación de la variable ahora no está terminada, el objetivo de la variable se ha mantenido sin cambios, en última instancia, no se logró ningún control. Hernández, et al. (2014).

El estudio se convirtió en realizado debajo de una fase de aprobación porque la variable se convirtió en estudiada en un momento dado, describiéndola y estudiándola en un tiempo designado. (Hernández et al., 2014).

El gráfico representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

m : personal docente

O1 : Observación sobre la variable gestión institucional

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable comportamiento organizacional

Definición conceptual de la variable liderazgo transformacional

Bass (1995) tomó en cuenta que el manejo transformacional se describe principalmente basado enteramente en el efecto que tiene sobre los seguidores porque esos líderes benefician su reputación como real con aprecio y admiración. Además, su mejor contribución probable se convirtió en la dedicación de los 4 componentes que diferencian esta forma de gestión.

Variable justicia organizacional Definición conceptual Según Robbins y Judge (2013), la justicia organizacional es la “percepción generalizada de lo que es justo en el lugar de trabajo; comprende las justicias distributiva, procedimental e interactiva” (p. 223).

Tabla 1

Operacionalización de la variable 2 Liderazgo transformacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Influencia Idealizada	Atributo	1-6	1. Nunca	Alto
	Conducta		2. Raras veces	Medio
Motivación Inspiracional	Institucional	7-13	3. Algunas veces	
			4. Casi siempre	Bajo
	Individual		5. Siempre	
Estimulación Intelectual	Promoción al cambio.	14-18		
	Potenciación de esfuerzo mayor.			
Consideración Individualizada	Trato Personal	19-25		
	Apoyo			

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2 Justicia organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Justicia distributiva	Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo	1-4	Nunca	Inadecuado
	Recompensas por el trabajo son apropiadas		Casi nunca	Regular
	Recompensas reflejan la contribución a la organización		A veces	Adecuado
	Recompensas por el desempeño son justas		Casi siempre	
Justicia procedimental	Posibilidad de expresar sus puntos de vista	5-11	Siempre	
	Influencia sobre las recompensas			
	Aplicación consistentes de los procedimientos			
	Posibilidad para solicitar recompensas			
Justicia interpersonal	Trato educado	12-15		
	Trato digno			
	Trato con respeto			
	Comentarios apropiados			
Justicia informativa	Sinceridad en la comunicación	16-20		
	Explicación detalla			
	Razonabilidad de la explicación			
	Oportunidad de la explicación. Comunicación basada en necesidades específicas.			

Población

“Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, et al., 2014, p. 174). La población estuvo conformada por 40 docentes de inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino, 2019

Tabla 3

Población de estudio

Área	Población
Primaria	18
Secundaria	21
Inicial	11
Total	40

Muestra

Según Bernal (2016) es “La parte de la población en la que se decide, a partir de la cual se obtiene información para la mejora del examen y sobre la cual se puede completar el tamaño y el comentario de las variables objeto de examen ”(página 161). El patrón cambió a 40 maestros.

Muestreo

El muestreo fue estratificado probabilístico, de acuerdo con Sánchez y Reyes (2015) se dice que un muestreo es probabilístico, mientras que se puede calcular de antemano cuál es la posibilidad de poder obtener el patrón de una población "(p.157 Estratificado a medida que se considera que "la población tenía subgrupos o estratos que presentan diferencias dentro de los rasgos que se presentaron al estudio." Sánchez y Reyes (2015, p. 158).

2Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Sánchez y Reyes (2015) dijo que “Las técnicas son los medios a través de los cuales recopilamos los registros requeridos de una verdad o un fenómeno en consonancia con los objetivos de la investigación ”(p.163). La técnica que se usó se convirtió en la encuesta que incluye acumular los registros en el interior para echar un vistazo a muestra.

Validez

Tabla 4

Resultados de validación de la variable liderazgo transformacional

Apellidos y Nombres	Valoración
Mg. Belito Hilario, Fredy	Muy alto
Dr. Darien Barramedo Rodriguez	Muy alto
Mg. Fernández Lara, Augusto Ricardo	Muy alto

Tabla 5

Resultados de validación por juicio de experto del instrumento para evaluar la variable liderazgo transformacional

Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr. Belito Hilario, Fredy	Muy alto
Dr. Darien Barramedo Rodriguez	Muy alto
Mg. Fernández Lara, Augusto Ricardo	Muy alto

Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) dijo que la confiabilidad es: "El grado de consistencia de las puntuaciones obtenidas a través de la misma institución de temas en una secuencia de mediciones interesadas por la misma verificación. Es la constancia y la consistencia de las clasificaciones realizadas en una prueba" (p.168). La confiabilidad de la herramienta se hizo utilizando la información del cheque piloto.

La confiabilidad del trabajo de investigación prevaleciente se convirtió en ejecutada por medio de confiabilidad. Eche un vistazo al alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Para configurar la confiabilidad de la herramienta, un piloto evalúa la implementación de un patrón de 20 instructores cuyos rasgos son similares a la población examinada. Obtenidos los puntajes completos, el coeficiente alfa de Cronbach se calcula para decidir la confiabilidad de los factores entre los respectivos cuestionarios.

La fórmula de Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

K: Número de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6

Confiabilidad de la variable 1: Liderazgo transformacional

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach	Nº de elementos
Influencia idealizada	0.874	6
Motivación inspiracional	0.877	7
Estimulación intelectual	0.788	5
Consideración individualizada	0.827	7
Liderazgo transformacional	0.934	25

El resultado nos indica que el instrumento es altamente confiable con una puntuación de 0,934 puntos.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable 2: justicia organizacional

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach	Nº de elementos
Justicia distributiva	0.872	4
Justicia procedimental	0.937	7
Justicia interpersonal	0.897	4
Justicia informativa	0.928	5
Justicia organizacional	0.977	20

El resultado nos indica que la confiabilidad es altamente confiable con una puntuación de 0,977 puntos.

Tabla 8

Baremos de la variable liderazgo transformacional

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
74-100	22-30	27-35	19-25	27-35	Alto
47-73	14-21	17-26	12-18	17-26	Medio
20-46	6-13	7-16	5-11	7-16	Bajo

Tabla 9

Baremos de la variable justicia organizacional

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
74-100	16-20	27-35	16-20	19-25	Adecuado
47-73	10-15	17-26	10-15	12-18	Regular
20-46	4-9	7-16	4-9	5-11	Inadecuado

2.5 Método de análisis de datos

Estadística descriptiva: Frecuencia y porcentaje.

Estadística inferencial: Regresión logística ordinal, ya que el presente estudio demanda la comprobación de hipótesis causales. Kerlinger (2002)

manifiesta que este tipo de especulación requiere el uso de la regresión, ya que necesitamos saber si "una o más variables tienen un impacto en una variable estructurada de forma mutua y simultánea" (p.89). La regresión logística ordinal se elige para probar la especulación, porque las estadísticas de las variables dependientes son ordinales.

Se considera un grado de confianza del 95%, por lo que el nivel de importancia estadística es 0.05. De esta manera, la prueba de la especulación se hizo utilizando las siguientes situaciones: Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula.

2.6 Aspectos éticos

De acuerdo a las peculiaridades de la investigación los elementos éticos que son cruciales cuando se corre con personas han sido contemplados. En mérito al elemento indicado, para la sujeción del estudio se contabilizó en la autorización específica de cada uno de los temas a examinar, motivo por el cual el requisito del consentimiento informado respectivo cambió a cumplido.

IV. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 10

Niveles de la variable liderazgo transformacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	11	27,5
	Medio	17	42,5
	Alto	12	30,0
	Total	40	100,0

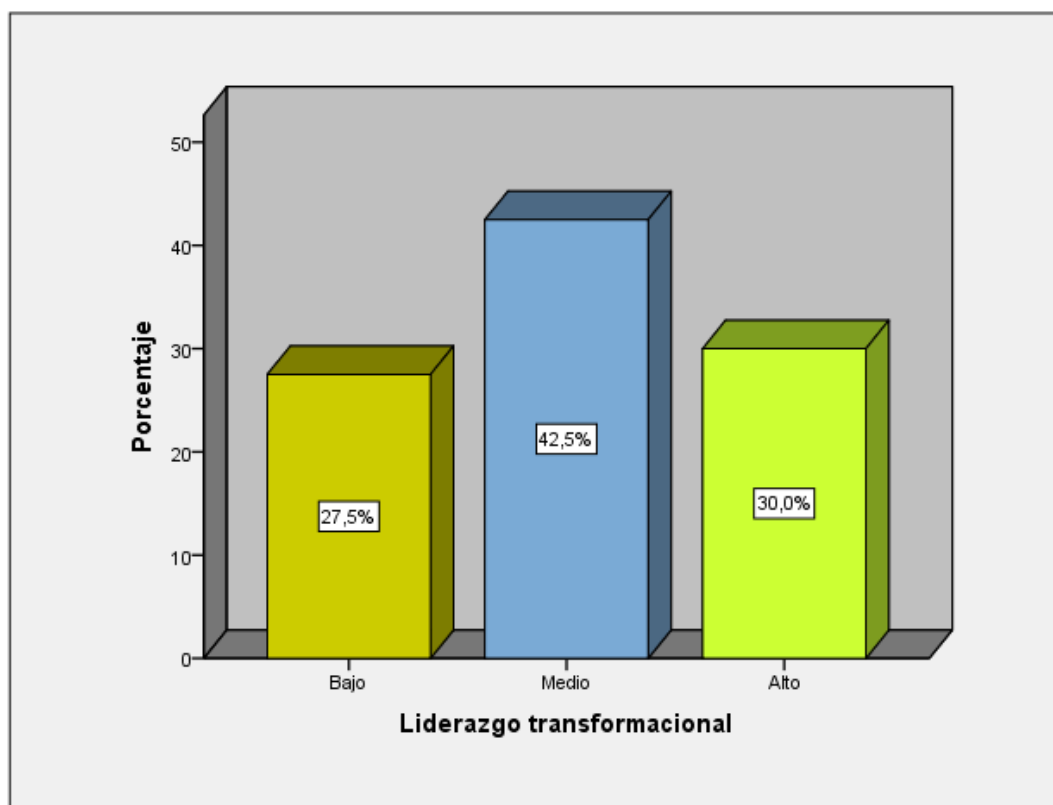


Figura 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional

En la tabla 10 y figura 1, el 27.5% percibieron nivel bajo, el 42.5% percibieron nivel medio y el 30% percibieron nivel alto de liderazgo transformacional de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 11

Niveles de la variable Justicia organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	25	62,5
	Regular	12	30,0
	Adecuado	3	7,5
	Total	40	100,0

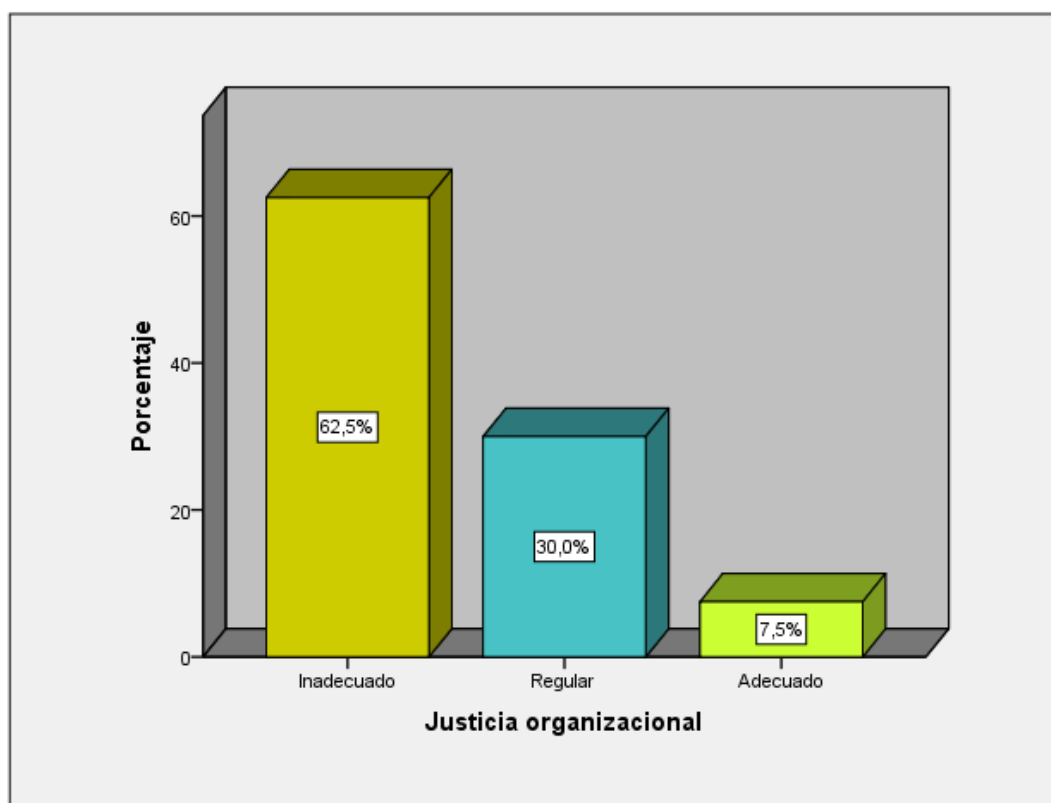


Figura 2. Niveles de la variable Justicia organizacional

En la tabla 16 y figura 2, el 62.5% percibieron una escala inadecuada, el 30% percibieron una escala regular y el 7.5% percibieron una escala adecuada de justicia organizacional de la IE La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,226	40	,000
Influencia Idealizada	,167	40	,007
Motivación Inspiracional	,214	40	,000
Estimulación Intelectual	,111	40	,200*
Consideración Individualizada	,224	40	,000
Justicia organizacional	,165	40	,008
Justicia distributiva	,247	40	,000
Justicia procedimental	,256	40	,000
Justicia interpersonal	,213	40	,000
Justicia informativa	,172	40	,004

En la tabla se evidenció que el $p < 0.05$ por lo que se establece la no normalidad de los datos por lo que se determina que se debe utilizar prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 13

Niveles de las variables Liderazgo transformacional y Justicia organizacional

			Justicia organizacional			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	9	1	1	11
		% del total	22,5%	2,5%	2,5%	27,5%
	Medio	Recuento	15	2	0	17
		% del total	37,5%	5,0%	0,0%	42,5%
	Alto	Recuento	1	9	2	12
		% del total	2,5%	22,5%	5,0%	30,0%
Total	Recuento	25	12	3	40	
	% del total	62,5%	30,0%	7,5%	100,0%	

En la tabla 13 se observó que con el liderazgo transformacional de nivel bajo el 22.5% percibió un nivel inadecuado de justicia organizacional, el 2.5% percibió nivel regular y el 2.5% percibió nivel adecuado de justicia organizacional; por otro lado, con el liderazgo transformacional de nivel medio el 37.5% percibió una escala inadecuada, el 5% escala regular y con el liderazgo transformacional de escala alta el 2.5% percibió una escala inadecuada, el 22.5% percibió nivel regular y el 5% percibió nivel adecuado de justicia organizacional.

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contratación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Ho: No hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 14

Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional

			Liderazgo transformacional.	Justicia organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional.	Coefficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Justicia organizacional	Coefficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla, los resultados se ofrecen para contrastar la especulación general: al cinco% del nivel de importancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.652 **, que se interpreta como una datación de alta calidad moderada entre las variables, con un $p = \text{cero. } 000$ ($p < \text{cero.}05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación importante con el liderazgo transformacional y justicia distributiva en las IE de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Existe relación importante con el liderazgo transformacional y justicia distributiva en las IE de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia procedimental en las IE de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia procedimental en las IE de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

En la tabla, los resultados se ofrecen para evaluar la segunda especulación precisa: al 5% del nivel de significación, se recibió un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = cero.651 **, que se interpreta como una relación agradable entre las variables, con una $p = \text{cero.000}$ ($p < 0.05$); por lo que la especulación nula es rechazada.

Tercera hipótesis específica

Ho: No hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia interpersonal en las IE de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia interpersonal en las IE de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Cuarta hipótesis específica

Ho: No hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia informativa en las Instituciones Educativas de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Ha: Hay vínculo importante con el liderazgo transformacional y justicia informativa en las Instituciones Educativas de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

V. DISCUSIÓN

La investigación fue titulada Liderazgo transformacional y justicia organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 10 Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2019.

Para la hipótesis general las consecuencias fueron que puede haber una datación de tamaño completo entre el liderazgo transformacional y la justicia organizacional en las instituciones educativas de la red 10 Ugel 05 San Juan de Lurigancho, 2019; debido a $p = 0,000$ ($p < \text{cero}.05$); de acuerdo con la investigación de Paredes (2018) concluía con la Rho de Spearman, donde el costo del coeficiente de correlación es ($r = 0.706$), que muestra una alta correlación de alta calidad, además, el costo de $P = 0.000$ es menor que el de $P = 0.05$ y, en consecuencia, la relación es enorme al 95% y la hipótesis nula (H_0) se rechaza suponiendo que existe un enorme cortejo entre las capacidades gerenciales y la justicia organizacional dentro de los establecimientos académicos.

En este sentido, Montoya (2016) llegó a la conclusión de que la gestión transformacional se encontrará cada vez más en la gestión universitaria, debido a que las pruebas empíricas señalan que los comportamientos transaccionales y no administrativos siguen siendo prácticas arraigadas en el exterior u. S., A nivel nacional y en todo el mundo. El contexto mismo. La gestión transformacional consiste en estilos de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional, para lo cual se introduce el componente denominado no liderazgo. Los 4 aditivos esenciales del liderazgo transformacional son: aire de misterio, concepto, atención individualizada y estimulación intelectual. Para luego subir una quinta cosa, la tolerancia psicológica. La gestión transaccional se forma a través de estos componentes: elogio contingente y gestión mediante excepción, retroalimentación deficiente y un contingente de refuerzo subversivo. La versión ofrece escalas transaccionales y transformacionales para el análisis de factores de liderazgo transaccional y transformacional. Los directores que lideran con el estilo de liderazgo transformacional adquieren un orgullo adicional con su ruta, así como un orgullo por el proceso de sus maestros, que lo que se ha logrado mediante el uso de líderes transaccionales, dado que ejercen una forma de no administración. La

gestión transformacional no está restringida a los líderes mundiales de elegancia, a la genética, no se amplía a través de la vida y el disfrute; Él puede ser entrenable.

Por otro lado, Lugo (2015) concluyó que existen debilidades dentro de los principios de globalidad e integralidad que la institución requiere para aplicar. El liderazgo se está desarrollando más cerca de una visión holística para optimizar su control. El perfil del líder de remodelación de la coexistencia experta es un factor más deseable que consiste en el liderazgo, el intercambio verbal, la motivación, los valores, los sentimientos, la creatividad, los ideales y los estímulos. Estos indicadores describen la medida humana del maestro, la mentalidad para actuar, relacionar e inspirar a los estudiantes universitarios para obtener una cima común. Por otro lado, los atributos de la gestión de transformación que consisten en: atención del personaje, motivación inspirada, estimulación intelectual, impacto idealizado y tolerancia mental son un don en el trabajo diario del maestro de San José Obrero, que le ha permitido optimizar su propio trabajo en general, el rendimiento y, en consecuencia, mejorar el gran entrenamiento y conocer. La descripción de la gestión transformativa se generó con una nueva visión gerencial que se ajusta al escenario de vanguardia dentro de la u. S., En consecuencia, apoya su utilidad dentro de la disciplina educativa.

El liderazgo transformacional como cosa que mejora los enfoques de la facultad Díaz (2014) concluyó: Implementación de la intervención propuesta Reconstrucción Mejoramos, permitimos preparar el grupo de administración y capacitación Parish School San José de Fontibón y desarrollamos una cadena de actividades para interrumpir los componentes fundamentales para el cumplimiento de los enfoques escolares que incluyen, por un lado, la identificación de la versión de gestión de TQE y sus herramientas de sistematización de técnicas y, por otra parte, los beneficios del ejercicio de la gestión de transformación, especialmente en el contexto académico. Es evidente que para llegar a ser una organización que aprende, debemos comenzar con la ayuda de convertir la mentalidad y generar espacios que resulten en un desarrollo ininterrumpido, en este sentido cada uno de los estudios realizados, además de haber generado una estrategia de La aplicación de factores de TQE y liderazgo transformacional para mejorar las estrategias escolares dentro de la Escuela Parroquial San José de Fontibón, hizo posible ese

intercambio de mentalidad institucional y la creación de áreas para el desarrollo de vastos estudios dirigidos a mejorar los enfoques.

Respecto al pensamiento de liderazgo sobre la motivación de Briceño (2018) a la conclusión de acuerdo con las evidencias estadísticas, existe un enorme cortejo entre la gestión transformacional y la motivación de los académicos de las instituciones académicas públicas de la UGEL 02. 2017; porque la etapa de importancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un valor de 560.

Además, Díaz y Quiñones (2018) encontraron una gran significancia estadística entre las variables de liderazgo transformacional y la variable de control educativo ($R = \text{cero.688}$, $p < 0.000$, $\alpha = 0,05$). Una asociación estadísticamente extensa se determina entre el tamaño del efecto del comportamiento idealizado y la variable de gestión educativa ($R = \text{cero.663}$, $p < 0,000$, $\alpha = 0,05$). Una afiliación estadísticamente considerable se convirtió en encontrada entre todas las dimensiones y la variable de control académico: afecto idealizado atribuido ($R = \text{cero.682}$, $p < 0.000$, $\alpha = \text{cero.05}$). Su tamaño motivacional inspirador y la variable de gestión académica ($R = \text{cero.749}$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$). Dimensión de la estimulación intelectual y la variable de control académico ($R = 0.735$, $p < 0.000$, $\alpha = 0.05$)

Para la hipótesis específica 1 los resultados fueron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia distributiva en las Instituciones Educativas de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019; debido a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); coincidiendo con la investigación de Fierro (2016) concluyó: hay una falta de reconocer de las labores realizadas, persistiendo la creencia de que no importa mi esfuerzo, no puede haber popularidad, sin embargo en cualquier otro caso, tampoco una sanción. Esto ha tenido resultados en la motivación de los seres humanos para afrontar su trabajo, además de un aumento de la rotación, un bajo nivel de proveedores y un bajo nivel de satisfacción en las tareas. No existe una política retributiva transversal a toda la organización, escenario que ha generado una dispersión de ingresos de primer orden, lo que ha propiciado la constitución de una corporación con falta de equidad y, en consecuencia, sin justicia

distributiva. En relación a la justicia procesal, los humanos no tienen la oportunidad de una voz, en conjunto con lo anterior no hay signos que justifiquen las selecciones, pues ya no cuentan con escalas salariales ni regulaciones de remuneración, los ingresos se han acelerado, sin revisiones objetivas, resultando en procesos inútiles e injustos.

Para la hipótesis específica 2 los resultados fueron que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia procedimental en las Instituciones Educativas de la Red 10 de San Juan de Lurigancho, 2019; debido a $p = 0.000$ ($p < 0.05$); coincidiendo con la investigación de Mauricio (2019) concluyó que el factor de Justicia Procedimental varían entre ,46 y ,83. Coincidiendo además con Lugo (2015) encontró que el liderazgo está cada vez más cerca de una visión holística para optimizar su gestión. El perfil del administrador desde la convivencia profesional destacó elementos junto al liderazgo, admiración por la comunicación, motivación, valores, emociones, creatividad, creencias y estímulo. Estos signos describen la medida humana del formador, la mentalidad para actuar, relacionarse y motivar a los estudiantes universitarios para lograr un adecuado no inusual. Por otro lado, los atributos de la gestión transformacional, que incluyen: consideración del carácter, motivación inspiradora, estimulación de alto nivel, impacto idealizado y tolerancia mental, son un don en las labores diarias del maestro de San José Obrero, lo que ha permitido optimizar su trabajo en general, el rendimiento general y, por lo tanto, mejorar la educación y conocer. La descripción del manejo transformativo se generó con un nuevo imaginativo gerencial y presente que se ajusta al escenario de vanguardia dentro de los Estados Unidos, por lo tanto, respalda su utilidad dentro del tema educativo.

Para la hipótesis específica 3 los resultados fueron que puede haber una relación generalizada entre la gestión de la transformación y la justicia interpersonal dentro de las instituciones educativas de la red 10 , San Juan de Lurigancho, 2019; debido a $p = 0,000$ ($p < \text{cero}.05$)); Coincidiendo con coincidir con la investigación de Mauricio (2019), llegó a la conclusión de que la cuestión de la justicia interpersonal es entre 63 y 84. Coincidiendo con Mladinic e Isla (2002, p.134), dijeron que la

justicia interpersonal se refiere al diploma A lo que los humanos sienten que se les trata con cortesía, dignidad y reconocimiento con la ayuda de los líderes instantáneos o superiores. Este tipo de justicia actúa especialmente en las reacciones de los empleados en oposición a las decisiones tomadas a través del empleador.

Para la especulación específica 4, los efectos han sido que existe una gran diferencia entre la gestión de la transformación y la justicia en las instituciones educativas de la red 10, San Juan de Lurigancho, 2019; debido a $p = 0,000$ ($p < 0,05$); Coincidiendo con la coincidencia con los estudios de Colquitt (2001, p.38), afirmó que la justicia informativa se refiere a lo agradable de las razones obtenidas en temas relacionados con el trabajo, la tarea y los incentivos. Además, mencionó que la justicia informacional se centra en las aclaraciones dadas a los empleados y por qué los resultados se asignan de cierta manera.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional en las Instituciones Educativas de una Red en San Juan de Lurigancho, 2019, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.652**

Segunda

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia distributiva en las Instituciones Educativas de una Red en San Juan de Lurigancho, 2019, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.626**

Tercera

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia procedimental en las Instituciones Educativas de una Red en San Juan de Lurigancho, 2019, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.651**

Cuarta

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia interpersonal en las Instituciones Educativas de una Red en San Juan de Lurigancho, 2019, debido a una $p = 0.002$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.473**

Quinta

Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia informativa en las Instituciones Educativas de una Red en San Juan de Lurigancho, 2019, debido a una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) y Rho de Spearman = 0.541**

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a los directivos realizar talleres de desarrollo de liderazgo transformacional para mejorar los niveles de influencia idealizada, motivaciones inspiracionales, estimulación intelectual y consideración individualizada; debido a que se encuentra relacionado con la justicia organizacional.

Segunda

Se recomienda a los directivos realizar recompensas que demuestren en esfuerzo por el trabajo, recompensa por la contribución realizada, por el desempeño y mejorar la justicia distributiva.

Tercera

Se recomienda a los directivos realizar capacitación sobre justicia procedimental y de este modo mejorar las posibilidades de expresar sus puntos de vista.

Cuarta

Se recomienda a los directivos de la Red realizar sensibilización para desarrollar justicia interpersonal para que los directivos realicen trato digno, con respeto, comentarios apropiados y de este modo mejorar los niveles de justicia interpersonal.

Quinta

Se insta a los directivos de la Red realizar sensibilización de sinceridad en la comunicación, razonabilidad en la explicación, oportunidad de la explicación y comunicación fundamentada en necesidades para mejorar los niveles de justicia informativa.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), pp. 422-436.
- Adams, J. (1965). Inequity in Social Exchange. En Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. Nueva York, Estados Unidos: Academic Press.
- Alcover, C., Moriano, J. A., Osa, A., Topa, G., Urien, B., Bardera, P., y Carrasquilla, S. (2012). *Psicología del trabajo*. Madrid: Uned.
- Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux. *Organizational Dynamics*, 18 (3), pp. 19–31.
- Bass, B., y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. United States: Consulting Psychologist Press.
- Bass, B., y Riggio, R. (2006). *Transformacional leadership*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bernal, E. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Blau, P. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34, pp. 193-216.
- Boer, E. B., Bakker, A. B., Syroit, S., y Schaufeli, W.B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (2), pp. 181-197.

- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revista Internacional de Investigación en Educación*, 3 (5), pp. 79-106. Colombia, Pontificia Universidad Javeriana.
- Bolívar, A. (2005). Equidad educativa y teorías de la justicia. REICE. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 3 (2), pp. 42-69.
- Briceño, C. D. (2018). *Liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02. 2018.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Bushe, B. (2012). Factors that Determine Academic Staff Retention and Commitment in Private Tertiary Institutions in Botswana: Empirical Review. *Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies*, 1 (9), pp. 278-299.
- Castro, C. O. (2017). *Micro-simulación de vehículos atípicos: el caso de las mototaxis en Villa Maria Del Triunfo.* Lima: Universidad Católica del Perú.
- Clark, B., y Gintis, H. (1978). Rawlsian justice and economic systems. *Philosophy & Public Affairs*, pp. 302-325.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 386.
- Colquitt, J., Greenberg, J., y Zapata, C. (2005). What is organizational justice? A historical overview. En J. Greenberg y J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp.3-56). Manwah (NJ): Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Judge, T. A., y Shaw, J. C. (2006). Justice and personality: Using integrative theories to derive moderators of justice effects.

- Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, pp. 110–127.
- Cosacov, E. (2007). *Diccionario de términos técnicos de la Psicología*. Argentina: Brujas.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., y Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21 (4), pp. 34-48.
- Cropanzano, R., Stein, J. y Nadisic, T. (2011). *Social justice and the experience of emotions*. New York: Routledge.
- Cropanzano, R., y Rupp, D. (2008). Social Exchange Theory and Organizational Justice. En S. Gilliland, D. Steiner y D. Skarlicki (Eds.), *Justice, Morality, and Social Responsibility Greenwich*. Inglaterra: Information Age Publishing.
- Daft, R. L. (2004). Theory Z: Opening corporate door for participative management. *Academy of Management Executive*, 18 (4), pp. 117-121.
- Díaz, J. E., y Quiñones, A. J. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión educativa de una institución educativa parroquial, Florencia de Mora -2017*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Díaz, L. H. (2014). *El liderazgo transformacional en el colegio parroquial San José de Fontibón, como un factor de mejoramiento de los procesos escolares*. (Tesis de maestría). Bogotá, Colombia: Universidad Libre de Colombia.
- Elovainio, M., Kivimaki, M., y Vahtera, J. (2002). organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American Journal of Public Health*, 92 (1), pp. 105-108.
- Fierro, L. (2016). *Justicia organizacional en una institución privada de educación superior*. (Tesis de maestría). Chile: Universidad de Chile.

- Fischman, D. (2017). *Líder transformador*. México: Planeta Mexicana S.A.
- Gilliland, S.W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*, 18, pp. 694-734.
- González, F. C. (1994). Dilemas de regulación moral en las sociedades democráticas. *Revista Internacional de Filosofía Política*, 4, pp. 41–60.
- Greenberg, J. (1993). The social of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. *Approaching fairness in human resource management*, 86 (3), pp. 386-400.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16, pp. 399-432.
- Heery, E., y Noon, M. (2008). *A Dictionary of Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.
- Hellriegel D., y Slocum J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Hernández, R., Fernández, C., Y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta.ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, T., Martínez, E., Martínez, E., Castillo, F., y Corichi, A. (2015). Justicia organizacional y su relación con el personal docente de una institución de educación superior. *Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary*, 15 (2), pp. 33-42.

- Hogg, M., y Vaughan, G. (2008). *Psicología Social*. 5ta. Edición. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Hollensbe, E., Khazanchi, S. y Masterson, S. (2008). How do I assess if my supervisor and organization are fair? Identifying the rules underlying entity-based justice perceptions. *Academy of Management Journal*, 51, pp. 1099–1116.
- Homans, G. (1961). *Social Behavior*. Nueva York, Estados Unidos: Harcourt, Brace y World.
- Hsieh, N. (2008). Survey article: Justice in production. *Journal of Political Philosophy*, 16 (1), pp. 72–100.
- Kouzes, J., y Posner, B. (1997). El Líder y la Visión de Futuro. *Harvard Deusto Business Review*, 99, pp. 16-22.
- Kreitner, R., y Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. 9th ed. New York: McGraw-Hill
- Leck, J. D., Saunders, D. M., y Charbonneau, M. (1996). Affirmative action programs: An organizational justice perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 17, pp. 79-89.
- Leventhal, G., Karuza, J. y Fry. (1980). Beyond fairness: A theory of allocation preferences. In Mikuta G. Ed, *Justice and social interaction*, 167-218. New York: Springer-Verlag.
- Ley General de Educación N° 28044. Perú: Ministerio de Educación.
- Liendo, B. L., y Lozada, A. J. (2018). *Relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa de la Institución Educativa José Félix Black N°*

80050 del Distrito de Paiján – 2017. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.

Lind, E., y Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Nueva York, Estados Unidos: Plenum.

Lugo, B. (2015). *Visión holística del gerente como líder transformador en el contexto educativo*. (Tesis de maestría). Bárbula, Venezuela. Universidad de Carabobo.

Lussier, R., y Achua, C. (2010). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México D.F.: Cengage Learning Editores.

Lussier, R., y Achúa C. (2008). *Liderazgo*. México: Thomson Learning.

Luthans, y Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.

Maslow, A. (1973). *Motivation and Personality*. New York: Haper and Row.

Martínez, Y. A. (2014). El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. *Educación, XXIII* (44), pp. 7-28.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., y Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *Academy of Management Journal*, pp. 738–748.

Mauricio, C. A. (2019). *Propiedades psicométricas de la Escala de Justicia Organizacional en docentes de Instituciones Educativas de Chimbote*. (Tesis). Perú: Universidad César Vallejo.

- Maxham III, J. G., y Netemeyer, R. G. (2002). Modeling customer perceptions of complaint handling over time: the effects of perceived justice on satisfaction and intent. *Journal of Retailing*, 78, pp. 239–252.
- Maxwell, J. C. (2009). *Líder de 360º: Cómo desarrollar su influencia desde cualquier posición en su organización*. Estados Unidos: Caribe, Inc.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Mind Garden (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire Manual and Sampler Set*. Nueva Jersey.
- Mladinic, A., e Isla, P. (2002). Justicia organizacional: Entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11 (2), pp. 171-179.
- Moghimí, S. M., Kazemi, M., y Samiie, S. (2013). Studying the Relationship between Organizational Justice and Employees' Quality of Work Life in Public Organizations: A Case Study of Qom Province. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6 (1), pp. 117–143.
- Moorman, R. (1991). Relationship between Organizational and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), pp. 845-855.
- Montoya (2016). Una revisión del liderazgo transformacional como insumo en la gestión escolar. *Revista Conexión*, 6 (16), pp. 46-58.
- Morales, J. (1978). La teoría del intercambio social desde la perspectiva de Blau. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 4, pp. 129-146.
- Murillo, J., Barrio, R., y Pérez, J. (2006). *La dirección escolar. Análisis e investigación*. Ministerio de Educación y Cultura CIDE España. Recuperado

de

<http://www.mec.es/cide/espanol/publicaciones/colecciones/investigacion/col136/col136pc.pdf>

Nicholls, J. (1985). A new approach to situational leadership. *Leadership and organization Development Journal*, 6 (4), pp. 2-7.

Omar, A. (2006). Justicia organizacional, individualismo-colectivismo y estrés laboral. *Psicología y Salud*, 16, pp. 207-217.

Omar, A. (2010). Antecedentes y consecuencias de los comportamientos prosociales de voz y silencio. *Revista Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 10, pp. 249-258.

Ortiz, N. (2018). *Valores personales y la percepción de la justicia organizacional del personal del programa nacional Innóvate Perú, Lima 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.

Ouchi, W. (1981). *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. México: Addison-Wesley Iberoamericana y Sistemas Técnicos de Edición.

Páez, I., Rincón, A., Astudillo, M., y Bohórquez, S. (2014). Un estudio de casos sobre liderazgo transformacional y competencias directivas en el sector floricultor de Colombia. *Rev. esc. adm. neg.* 76, 20-43. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n76/n76a03.pdf>

Palomo, M. V. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. (6ª ed.). España: ESIC.

Paredes, M. K. (2018). *Habilidades directivas y la justicia organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 2, Ugel 5, San Juan de Lurigancho, 2017*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.

- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1576596217300245?token=>
- Peris, R. (1998). *El liderazgo organizacional: un acercamiento desde las teorías implícitas*. (Tesis doctoral). Castellón: Universitat Jaume.
- Rawls, J. (2009). Teoría de la Justicia. *Medicina Y Humanidades*, 1 (3).
- Rawls, J. (2006). *Teoría de la justicia*. 2ª edición (sexta reimpresión). México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Rawls, J. (1971). *Teoría de la justicia*. México: Fondo de cultura económica.
- Redondo, M. J. (1981). A propósito de la versión castellana de la obra de John Rawls "A theory of justice." *Teorema: Revista Internacional de Filosofía*, 11 (2), pp. 231–239.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Person Educación.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., y Rowe, K. J. (2008). The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. *Educational Administration Quarterly*, 44 (5), pp. 635-674.
- Rodríguez, E. (2010). Estilos de liderazgo, cultura organizativa y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (4).
- Salazar, M. (2006). El liderazgo transformacional: ¿Modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNIrevista*, 1 (3), pp. 1-12.

- Sardón, D. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Rev. investig. Altoandín*. 19 (3). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.294>
- Smither, J. W., London, M., y Reilly, R. R. (2005). Does performance improve following multisource feedback? A theoretical model, meta-analysis, and review of empirical findings. *Personnel Psychology*, 58, pp. 33-66.
- Talavera, A. R. F., y Alemán, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09- Huaura, 2014*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Tatum, B. C., y Eberlin, R. J. (2008). The relationship between organizational justice and conflict style. *Business Strategy Series*, 9 (6), pp. 297–305.
- Tyler, T. (1989). The psychology of procedural justice: A test of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, pp. 830-838.
- Vaamonde. J. D. & Salessi, S. (2013). Justicia organizacional: un análisis de sus implicancias teóricas y su exploración empírica en el ámbito organizacional argentino. *Ciencia y Tecnología: Divulgación de la producción científica y tecnológica de la UNR*, pp. 743-746) Rosario: UNR Editora. ISBN 978-987-702-076-2.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable 1 "Variable liderazgo transformacional"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Influencia Idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Atributo • Conducta 	1-6	Nunca	Alto
Motivación Inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Institucional • Individual 	7-13	Pocas Veces	Medio
Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción al cambio. • Potenciación de esfuerzo mayor. 	14-18	A veces	Bajo
Consideración Individualizada	<ul style="list-style-type: none"> • Trato Personal • Apoyo 	19-25	Casi siempre	
			Siempre	

Operacionalización de la variable 1 "justicia organizacional"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Justicia distributiva	<ul style="list-style-type: none"> Recompensas reflejan esfuerzo por el trabajo <u>Recompensas por el trabajo</u> son apropiadas <u>Recompensas reflejan</u> la contribución a la organización Recompensas por el desempeño son justas 	1-4	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>	<p>Inadecuado</p> <p>Regular</p> <p>Adecuado</p>
Justicia procedimental	<ul style="list-style-type: none"> Posibilidad de expresar sus puntos de vista Influencia sobre las recompensas <u>Aplicación consistentes</u> de los procedimientos Posibilidad para solicitar recompensas 	5-11		

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Justicia interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Trato educado • Trato digno • Trato con respeto • Comentarios apropiados 	12-15		
Justicia informativa	<ul style="list-style-type: none"> • Sinceridad en la comunicación • Explicación detalla • Razonabilidad de la explicación • Oportunidad de la explicación. • Comunicación basada en necesidades específicas. 	16-20		

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados de Liderazgo transformacional

Tabla 15

Niveles de la dimensión influencia idealizada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	50,0
	Medio	14	35,0
	Alto	6	15,0
	Total	40	100,0

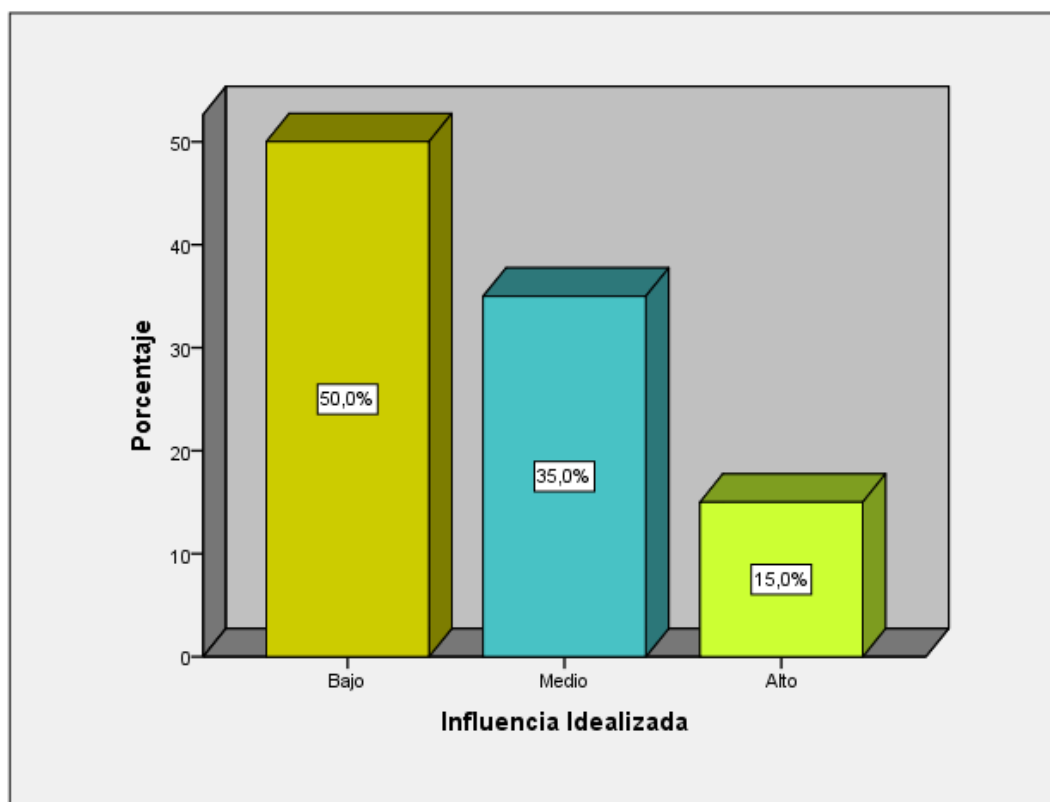


Figura 4. Niveles de la dimensión influencia idealizada

En la tabla 15 y figura 4, el 50% percibieron nivel bajo, el 35% percibieron nivel medio y el 15% percibieron nivel alto de influencia idealizada de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 16

Niveles de la dimensión motivación inspiracional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	62,5
	Medio	6	15,0
	Alto	9	22,5
	Total	40	100,0

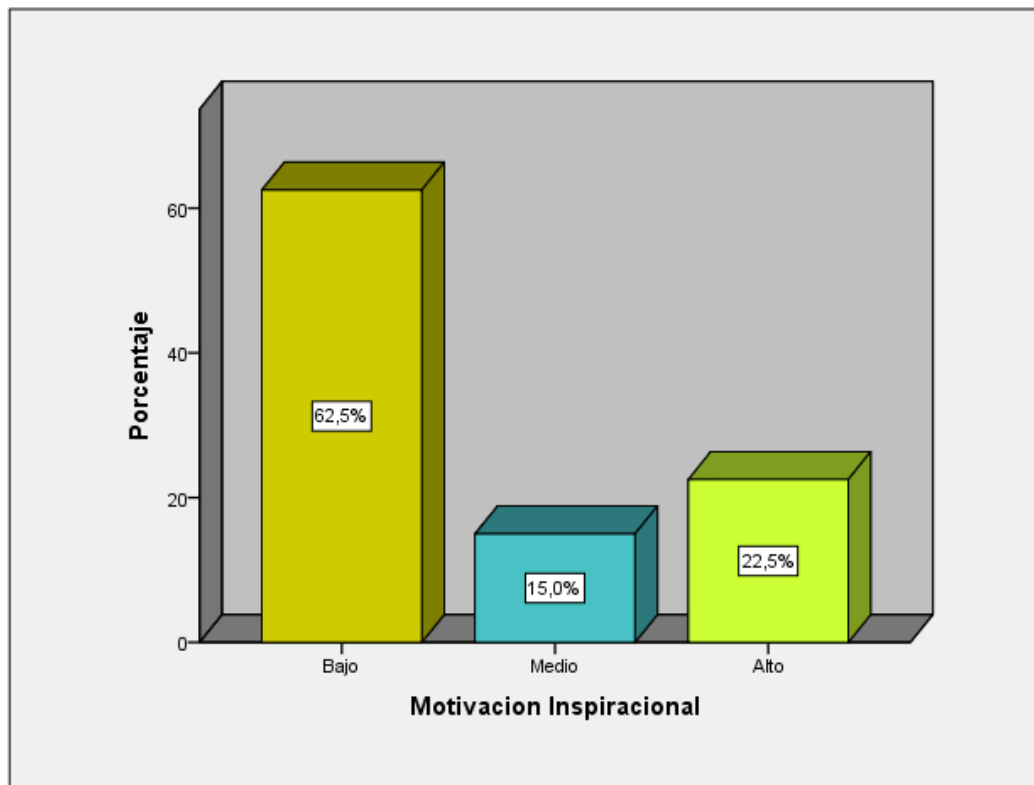


Figura 5. Niveles de la dimensión motivación inspiracional

En la tabla 16 y figura 5, el 62.5% percibieron nivel bajo, el 15% percibieron nivel medio y el 22.5% percibieron nivel alto de motivación Inspiracional de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 17

Niveles de la dimensión estimulación intelectual

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	16	40,0
	Medio	18	45,0
	Alto	6	15,0
	Total	40	100,0

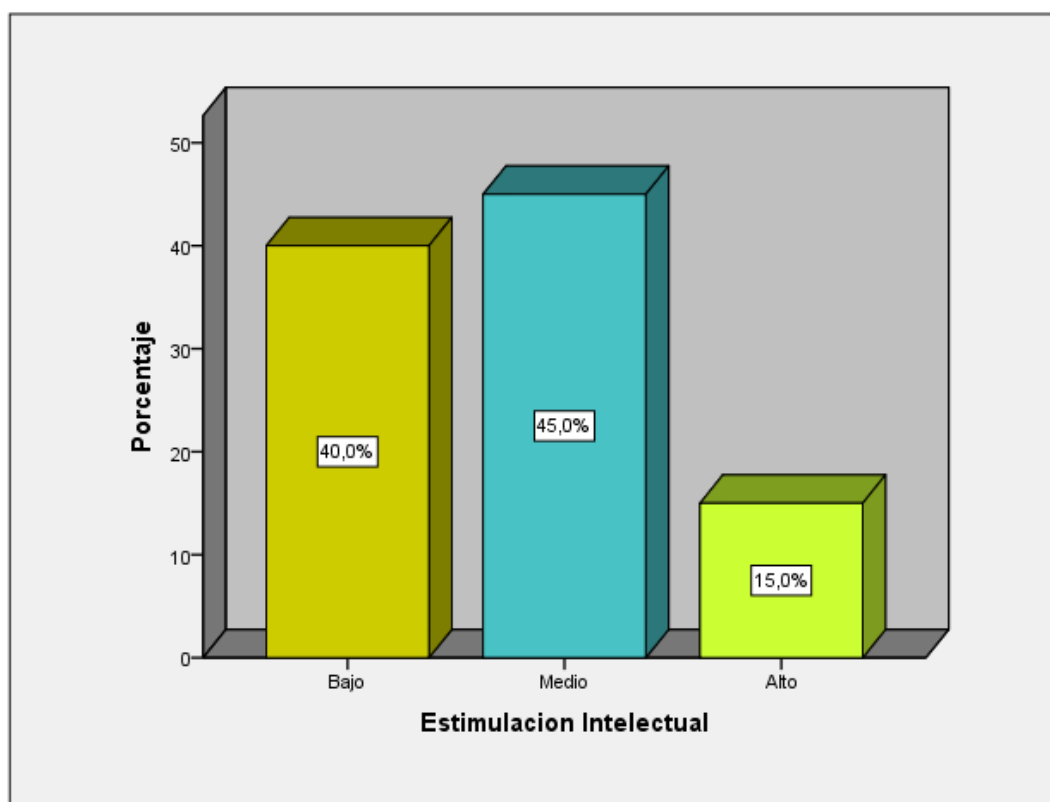


Figura 6. Niveles de la dimensión estimulación intelectual

En la tabla 17 y figura 6, el 40% percibieron nivel bajo, el 45% percibieron nivel regular y el 15% percibieron nivel alto de estimulación intelectual de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 18

Niveles de la dimensión consideración individualizada

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22	55,0
	Medio	13	32,5
	Alto	5	12,5
	Total	40	100,0

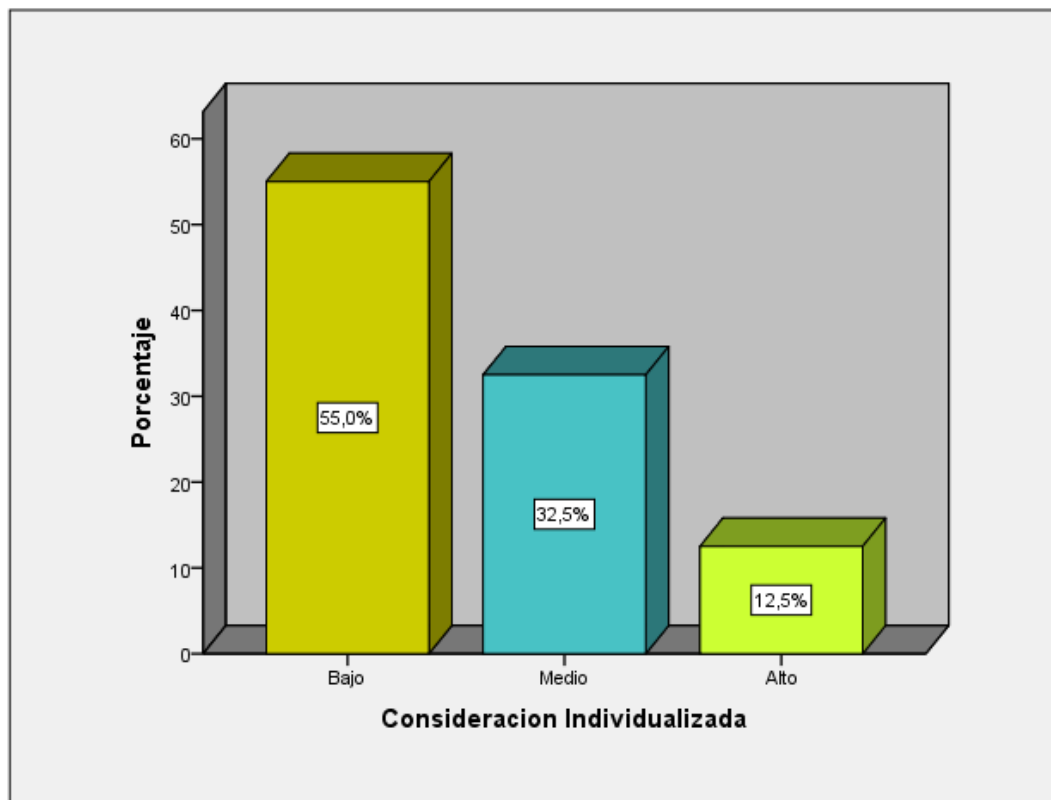


Figura 7. Niveles de la dimensión consideración individualizada

En la tabla 18 y figura 7, el 55% percibieron nivel bajo, el 32.5% percibieron nivel medio y el 12.5% percibieron nivel alto de Consideración Individualizada de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Análisis descriptivo de los resultados de justicia organizacional

Tabla 19

Niveles de la dimensión justicia distributiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	23	57,5
	Regular	9	22,5
	Adecuado	8	20,0
	Total	40	100,0

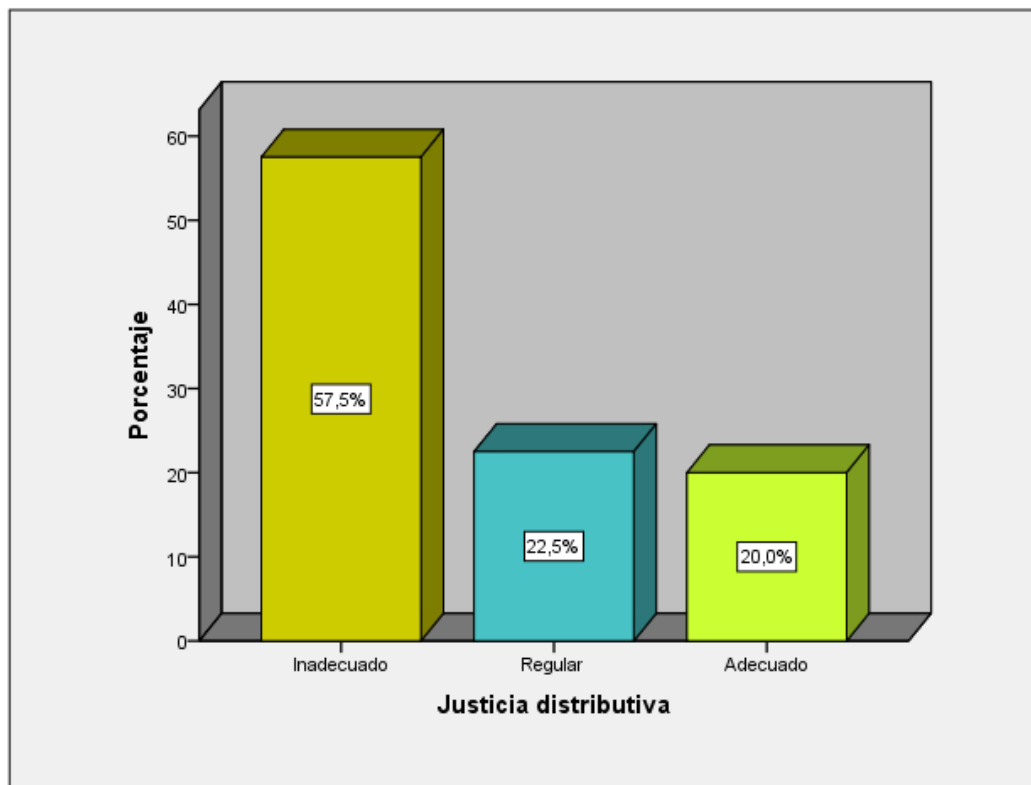


Figura 8. Niveles de la dimensión justicia distributiva

En la tabla 19 y figura 8, el 57.5% percibieron nivel inadecuado, el 22.5% percibieron nivel regular y el 20% percibieron nivel adecuado de justicia distributiva de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 20

Niveles de la dimensión justicia procedimental

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	22	55,0
	Regular	10	25,0
	Adecuado	8	20,0
	Total	40	100,0

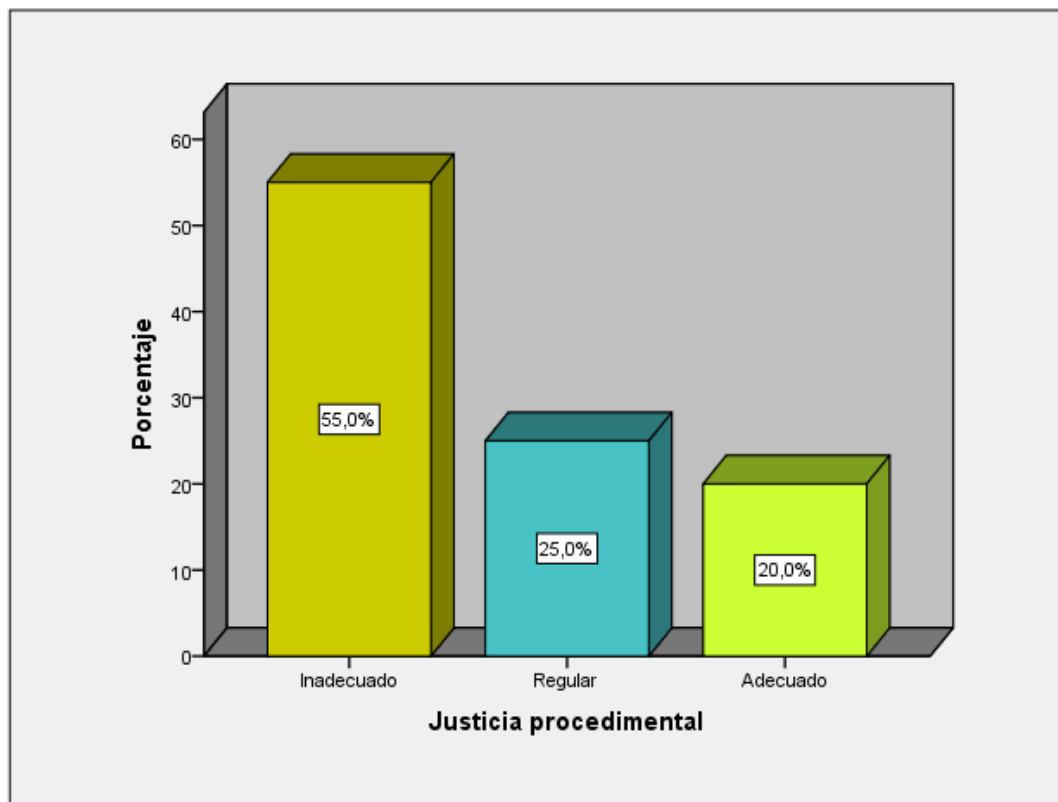


Figura 9. Niveles de la dimensión justicia procedimental

En la tabla 20 y figura 9, el 55% percibieron nivel inadecuado, el 25% percibieron nivel regular y el 20% percibieron nivel adecuado de justicia procedimental de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 21

Niveles de la dimensión interpersonal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	28	70,0
	Regular	10	25,0
	Adecuado	2	5,0
	Total	40	100,0

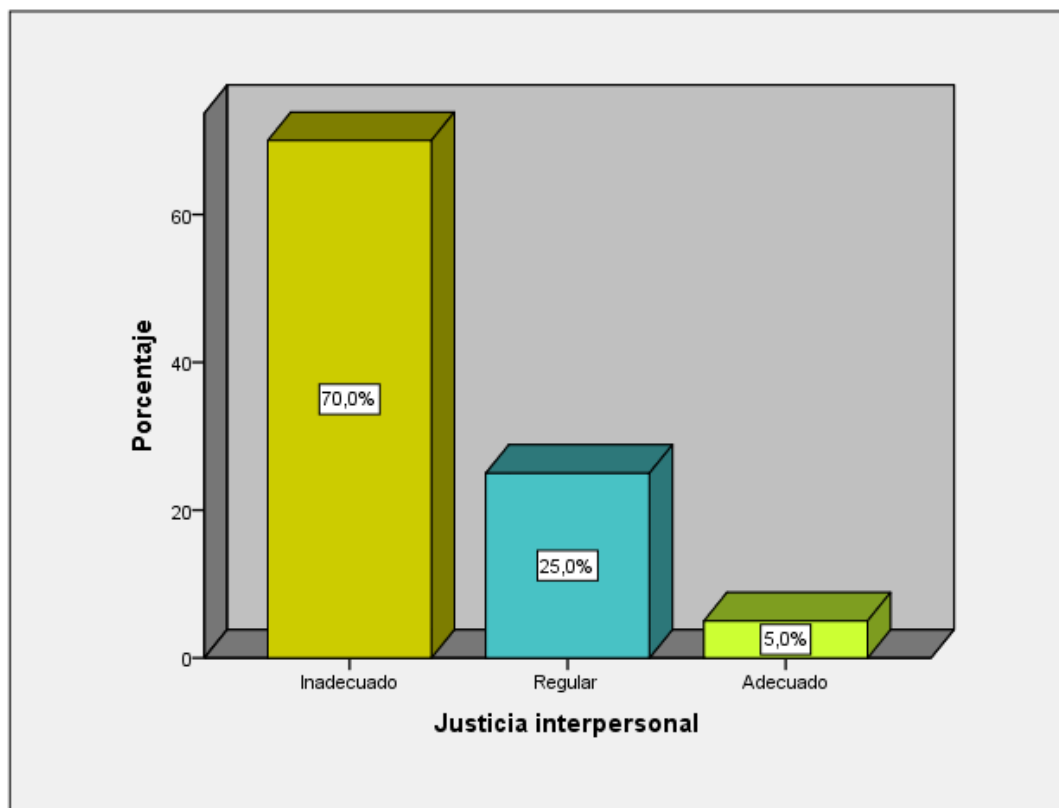


Figura 10. Niveles de la dimensión interpersonal

En la tabla 21 y figura 10, el 70% percibieron nivel inadecuado, el 25% percibieron nivel regular y el 5% percibieron nivel adecuado de justicia interpersonal de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 22

Niveles de la dimensión justicia informativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	24	60,0
	Regular	15	37,5
	Adecuado	1	2,5
	Total	40	100,0

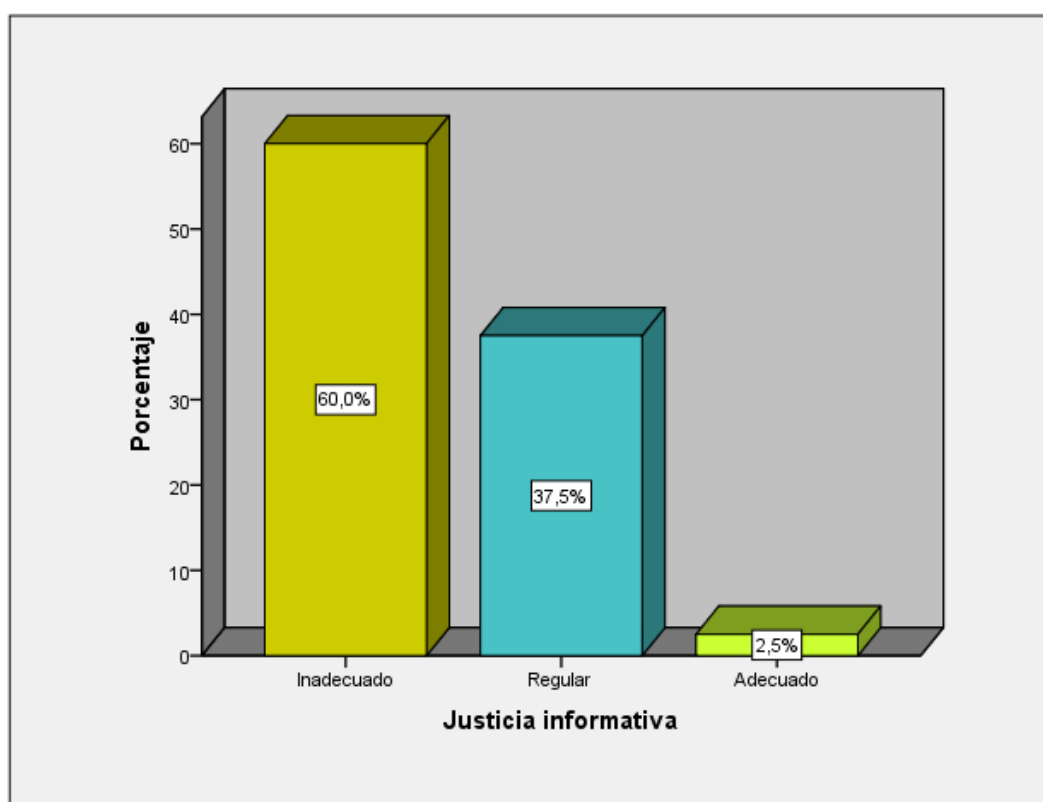


Figura 11. Niveles de la dimensión informativa

En la tabla 22 y figura 11, el 60% percibieron nivel inadecuado, el 37.5% percibieron nivel regular y el 2.5% percibieron nivel adecuado de justicia informativa de la Institución Educativa La Pradera del Agustino Ugel 5, 2019.

Tabla 23

Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia distributiva

			Justicia distributiva			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Liderazgo	Bajo	Recuento	9	0	2	11
transformacional		% del total	22,5%	0,0%	5,0%	27,5%
	Medio	Recuento	13	4	0	17
		% del total	32,5%	10,0%	0,0%	42,5%
	Alto	Recuento	1	5	6	12
		% del total	2,5%	12,5%	15,0%	30,0%
Total		Recuento	23	9	8	40
		% del total	57,5%	22,5%	20,0%	100,0%

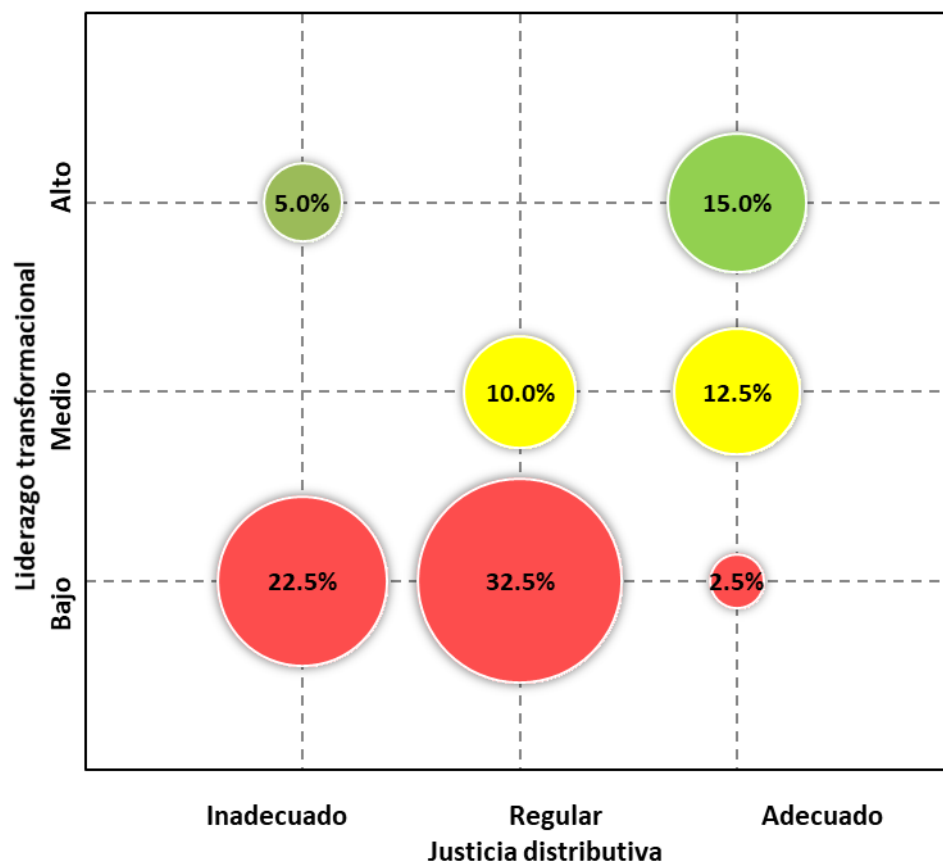


Figura 12. Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia distributiva

En la tabla 23, se observó que con el liderazgo transformacional de nivel bajo el 22.5% percibió un nivel inadecuado de justicia distributiva, y el 5% percibió regular de justicia distributiva, por otro lado, con el liderazgo transformacional de nivel medio el 32.5% percibió nivel inadecuado, el 10% nivel regular y con el liderazgo transformacional de nivel alto el 2.5% percibió nivel inadecuado, el 12% percibió nivel regular y el 15% percibió nivel adecuado de justicia distributiva.

Tabla 24

Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia procedimental

			Justicia procedimental			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	8	1	2	11
		% del total	20,0%	2,5%	5,0%	27,5%
	Medio	Recuento	13	4	0	17
		% del total	32,5%	10,0%	0,0%	42,5%
	Alto	Recuento	1	5	6	12
		% del total	2,5%	12,5%	15,0%	30,0%
Total	Recuento		22	10	8	40
	% del total		55,0%	25,0%	20,0%	100,0%

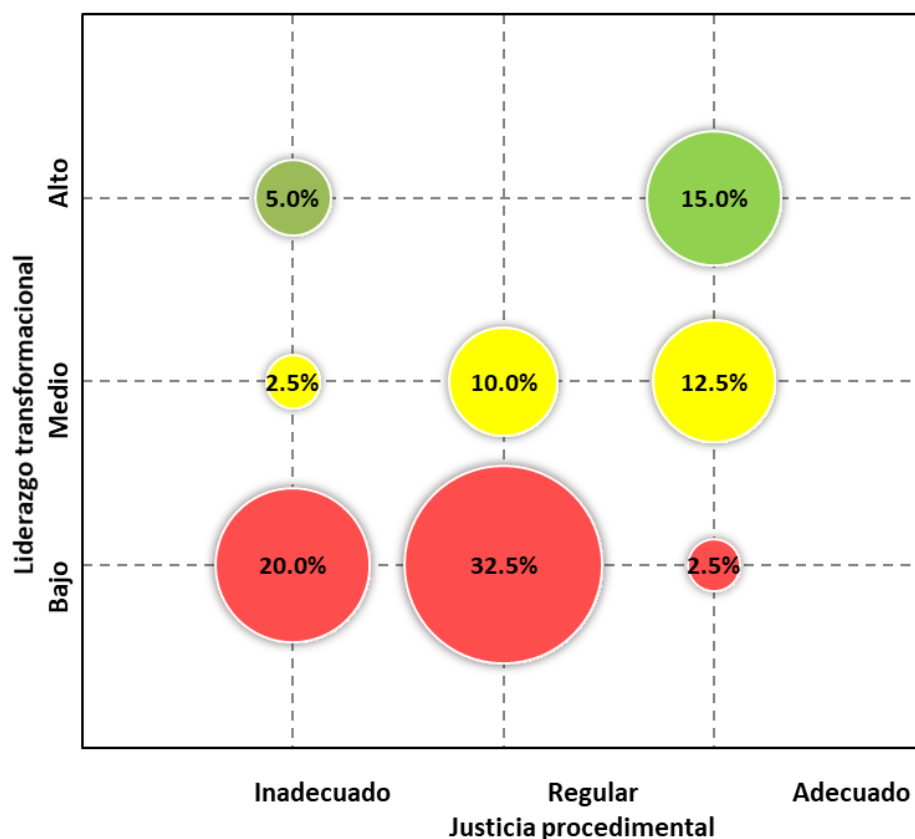


Figura 13. Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia procedimental

En la tabla 22, se observó que con el liderazgo transformacional de nivel bajo el 20% percibió un nivel inadecuado de justicia procedimental, el 2.5% percibió nivel regular y el 5% percibió nivel adecuado de justicia procedimental; por otro lado, con el liderazgo transformacional de nivel medio el 32.5% percibió nivel inadecuado, el 10% nivel regular y con el liderazgo transformacional de nivel alto el 2.5% percibió nivel inadecuado, el 12.5% percibió nivel regular y el 15% percibió nivel adecuado de justicia procedimental.

Tabla 22

Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia interpersonal

			Justicia interpersonal			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	9	1	1	11
		% del total	22,5%	2,5%	2,5%	27,5%
		Recuento	15	2	0	17

Total	Medio	% del total	37,5%	5,0%	0,0%	42,5%
	Alto	Recuento	4	7	1	12
		% del total	10,0%	17,5%	2,5%	30,0%
		Recuento	28	10	2	40
		% del total	70,0%	25,0%	5,0%	100,0%

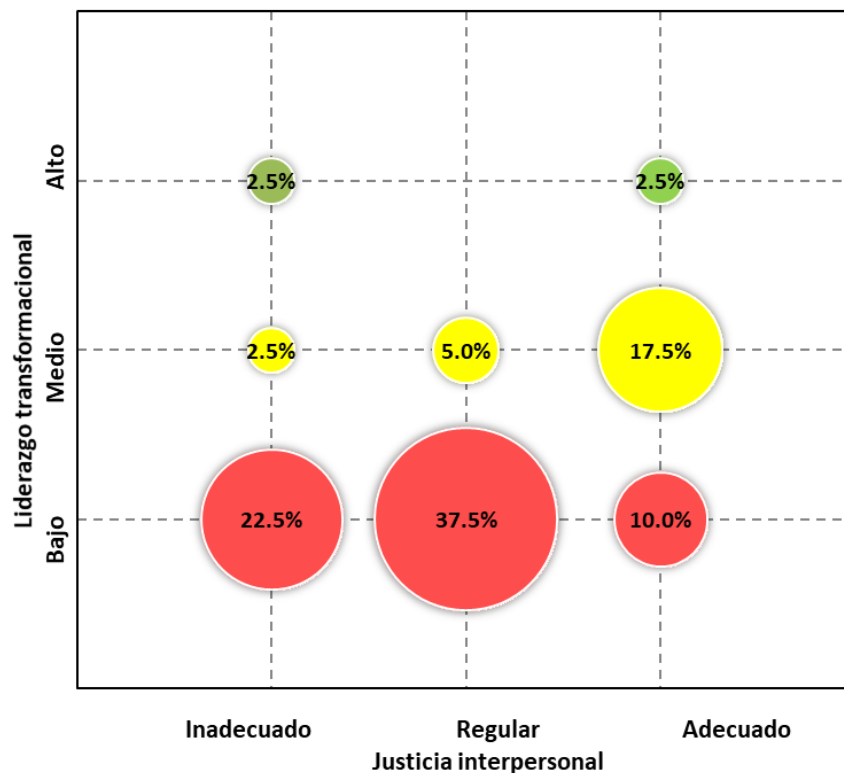


Figura 14. Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia interpersonal

En la tabla 22, se observó que con el liderazgo transformacional de nivel bajo el 22.5% percibió un nivel inadecuado de justicia interpersonal, el 2.5% percibió nivel regular y el 2.5% percibió nivel adecuado de justicia interpersonal; por otro lado, con el liderazgo transformacional de nivel medio el 37.5% percibió nivel inadecuado, el 5% nivel regular y con el liderazgo transformacional de nivel alto el 10% percibió nivel inadecuado, el 17.5% percibió nivel regular y el 2.5% percibió nivel adecuado de justicia interpersonal.

Tabla 23

Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia informativa

			Justicia informativa			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	10	1	0	11
		% del total	25,0%	2,5%	0,0%	27,5%
	Medio	Recuento	13	3	1	17
		% del total	32,5%	7,5%	2,5%	42,5%
	Alto	Recuento	1	11	0	12
		% del total	2,5%	27,5%	0,0%	30,0%
Total		Recuento	24	15	1	40
		% del total	60,0%	37,5%	2,5%	100,0%

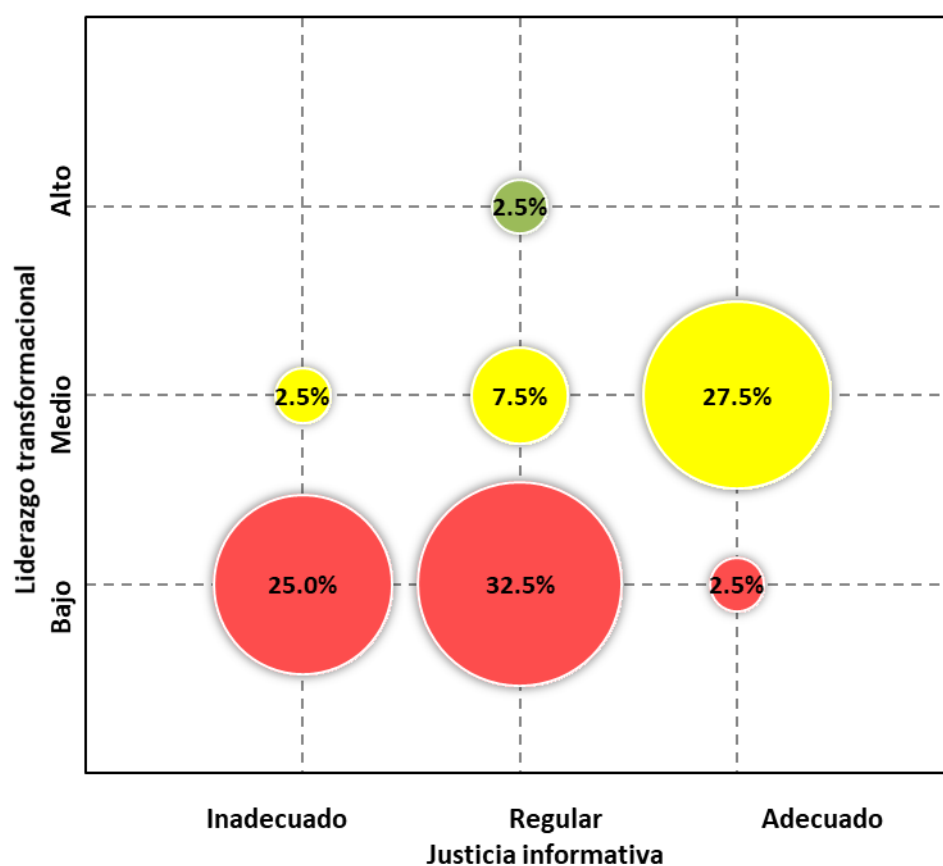


Figura 15. Niveles de las variables liderazgo transformacional y justicia informativa

En la tabla 23, se observó que con el liderazgo transformacional de nivel bajo el 25% percibió un nivel inadecuado de justicia informativa, el 2.5% percibió nivel regular de justicia informativa; por otro lado, con el liderazgo transformacional de nivel medio el 37.5% percibió nivel inadecuado, el 7.5% nivel regular y con el liderazgo transformacional de nivel alto el 2.5% percibió nivel inadecuado, el 27.5% percibió nivel regular de justicia informativa.

Tabla 24

Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional

			Liderazgo	Justicia
Rho	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
Spearman	transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Justicia	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
	organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.652** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Tabla 25

Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia distributiva

			Liderazgo	Justicia
Rho	de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,626**
Spearman	transformacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Justicia	Coeficiente de correlación	,626**	1,000
	distributiva	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.626** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 26

Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia procedimental

			Liderazgo	Justicia
Rho	deLiderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
Spearman	transformacional.	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Justicia	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
	procedimental	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.651** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Tabla 27

Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia interpersonal

			Liderazgo	Justicia
Rho	deLiderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
Spearman	transformacional.	Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	Justicia	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
	interpersonal	Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 27, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.473** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 28

Correlación entre el liderazgo transformacional y justicia informativa

			Liderazgo	Justicia
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional.	Coeficiente de correlación	1,000	,541**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Justicia informativa	Coeficiente de correlación	,541**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 28, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.541** lo que se interpreta como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de Liderazgo transformacional

Estimado(a) docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de conocer la situación del liderazgo transformacional del equipo directivo en su institución educativa. Por favor lea con atención y responda las preguntas marcando con una “x” en un solo recuadro. La escala de calificación es la siguiente:

1. Nunca 2. Raras veces 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

El equipo directivo:

ÍTEMS	1	2	3	4	5
1. Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.					
2. Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
3. Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.					
4. Demuestra un sentido de autoridad y confianza.					
5. Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
6. Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.					
7. Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.					
8. Enfatiza la importancia de una misión común.					
9. Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.					
10. Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.					
11. Lo admiro porque muestra sólidos valores morales.					
12. Lo respeto porque es transparente en lo que hace.					
13. Dedicar tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.					

14. Me ayuda a mejorar mis capacidades.					
15. Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.					
16. Respeta mis opiniones.					
17. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.					
18. Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.					
19. Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.					
20. Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.					
21. Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.					
22. Realiza eventos de integración.					
23. Impulsa el trabajo en grupo como una forma de lograr metas institucionales.					
24. Habla de forma optimista sobre el futuro.					
25. Presenta una convincente visión del futuro.					

Cuestionario de justicia organizacional

Estimado (a) colega, previo saludo atento me dirijo a Usted para manifestarle que estamos realizando un estudio de investigación respecto a la forma como la justicia organizacional se relaciona con la cultura organizacional del enfermero en nuestra entidad. Su aporte en emplear su tiempo y atención para responder esta encuesta es muy valioso; toda vez que a la fecha el sector salud se encuentra en reforma y nuestra intención es contribuir a este proceso de reforma con los resultados de este estudio en el rubro talento humano. No solicitamos su nombre en esta encuesta, por lo cual le pedimos responda a las preguntas con la sinceridad del caso. Agradecemos su disponibilidad.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Justicia Distributiva

Las siguientes preguntas hacen referencia a la recompensa (ej. Aumentos de salario, ascensos, reconocimientos, etc.) que como empleado has recibido. Hasta qué punto:

1) ¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	1	2	3	4	5
2) ¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	1	2	3	4	5
3) ¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	1	2	3	4	5
4) ¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	1	2	3	4	5

Justicia Procedimental

Las siguientes preguntas hacen referencia a los procedimientos o criterios utilizados para alcanzar tus recompensas (ej. Logro de objetivos, esfuerzo, horas trabajadas, etc.) Hasta qué punto:

1) ¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	1	2	3	4	5
2) ¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
3) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados)?	1	2	3	4	5
4) ¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	1	2	3	4	5
5) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	1	2	3	4	5
6) ¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	1	2	3	4	5
7) ¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	1	2	3	4	5

Justicia Interpersonal

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos) Hasta que punto:

1) ¿Te ha tratado de manera educada?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha tratado con dignidad?	1	2	3	4	5
3) ¿Te ha tratado con respeto?	1	2	3	4	5
4) ¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	1	2	3	4	5

Justicia Informativa

Las siguientes preguntas hacen referencia a tu jefe o supervisor (quien establece los procedimientos) Hasta qué punto:

1) ¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	1	2	3	4	5
2) ¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	1	2	3	4	5
3) ¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	1	2	3	4	5
4) ¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	1	2	3	4	5
5) ¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos??	1	2	3	4	5

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo transformacional y justicia organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Población y muestra	Técnicas e Instrumentos
Problema general ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?	Objetivos General Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019	Hipótesis General Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia organizacional de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019	TIPO: Sustantiva Nivel: Descriptivo, Correlacional DISEÑO: No experimental: Correlacional y transversal MÉTODO: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo	Población La población estará constituida por 40 profesores de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino.	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y justicia distributiva de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?	Objetivos Específicos Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y justicia distributiva de la institución educativa la pradera II El Agustino, 2019	Hipótesis Específicas Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia distributiva de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019		Cuestionario El censo estará constituido por 40 profesores de la Institución Educativa La Pradera II El Agustino.	
¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y justicia procedimental de la	Determinar la relación entre el liderazgo	Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia procedimental de la institución educativa la pradera II El		Muestreo	

<p>institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y justicia interpersonal de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y justicia informativa de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019 ?</p>	<p>transformacional y justicia procedimental de la institución educativa la pradera II El Agustino, 2019</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y justicia interpersonal de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p> <p>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y justicia informativa de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p>	<p>Agustino, 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia interpersonal de la institución educativa la pradera II El Agustino, 2019</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y justicia informativa de la institución educativa La Pradera II El Agustino, 2019</p>		<p>Muestreo no probabilístico</p>	
--	--	---	--	-----------------------------------	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
TIPO: Sustantiva Nivel: Descriptivo, Correlacional DISEÑO: No experimental: Correlacional y transversal MÉTODO: Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.	POBLACIÓN: La población estuvo constituida por los docentes de la institución educativa La Pradera Muestreo: Muestreo probabilístico no	Variable 1: Liderazgo transformacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Autor : Bass (1985) Lugar: Lima Duración : Aproximadamente de 30 a 40 minutos Administración: Individual o colectivo Puntuación: Calificación manual o computarizada	DESCRIPTIVA: Tablas y figuras Tablas de contingencias INFERENCIAL: Para determinar la correlación de las variables se aplicó Rho de Spearman
		Variable 2: Justicia organizacional Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Autores : Collquitt Año: 2006 Lugar : Perú Objetivo : Determinar los de estudio Administración: Individual y/o colectiva. Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.	

Anexo 4. Base de datos de confiabilidad

Base de datos de confiabilidad del liderazgo transformacional

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
7	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
8	4	4	2	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3
9	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3
10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
14	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
15	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3
17	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
19	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Influencia idealizada	0.874	6
Motivación inspiracional	0.877	7
Estimulación intelectual	0.788	5
Consideración individualizada	0.827	7
Liderazgo transformacional	0.934	25

Base de datos de confiabilidad de la justicia organizacional

[illegible]

Variable/dimensión	Alpha de Cronbach	N° de elementos
Justicia distributiva	0.872	4
Justicia procedimental	0.937	7
Justicia interpersonal	0.897	4
Justicia informativa	0.928	5
Justicia organizacional	0.977	20

Anexo 4. Base de datos

Base de datos de la V1 Liderazgo transformacional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	D2	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	D4	V1
1	2	2	1	1	3	1	10	1	3	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	4	12	3	4	3	2	2	3	1	18	53
2	3	3	5	5	3	3	22	4	3	5	5	4	3	2	26	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	3	2	5	26	92
3	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	2	2	1	15	1	1	1	1	2	6	1	2	2	2	2	2	2	13	48
4	1	2	2	2	1	1	9	1	2	2	2	1	1	2	11	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	2	2	12	40
5	2	2	2	1	1	3	11	1	1	1	1	1	2	2	9	2	2	2	1	1	8	2	2	1	3	1	1	1	11	39
6	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	55
7	1	2	2	2	3	2	12	1	2	3	2	2	2	1	13	2	2	3	3	3	13	1	2	2	1	1	2	2	11	49
8	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	4	4	17	4	3	1	1	2	11	3	2	2	2	1	2	2	14	52
9	3	2	2	2	2	2	13	1	2	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	2	3	19	64
10	3	2	2	2	3	2	14	1	1	2	1	1	1	3	10	3	2	3	2	2	12	1	3	1	1	2	2	1	11	47
11	2	2	1	1	3	1	10	1	3	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	4	12	3	4	3	2	2	3	1	18	53
12	4	5	2	3	3	3	20	3	4	3	3	5	3	4	25	4	3	4	4	4	19	3	3	4	3	4	3	3	23	87
13	4	4	4	1	5	5	23	5	3	3	4	5	4	4	28	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	5	5	31	103
14	5	5	2	2	3	5	22	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	3	4	4	20	4	3	4	4	4	4	5	28	103
15	5	3	5	4	4	5	26	5	5	3	5	4	5	5	32	5	5	5	3	5	23	5	5	3	5	5	4	4	31	112
16	2	2	2	1	1	2	10	2	1	2	2	2	2	2	13	2	1	2	2	2	9	2	1	2	2	2	2	2	13	45
17	2	3	2	2	3	5	17	3	4	4	5	3	3	5	27	5	4	3	4	4	20	4	3	4	4	4	4	5	28	92
18	4	2	3	4	3	2	18	5	3	2	3	4	3	3	23	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	5	2	3	24	82
19	2	2	1	1	3	1	10	1	3	1	2	2	2	2	13	2	2	2	2	4	12	3	4	3	2	2	3	1	18	53
20	3	3	5	5	3	3	22	4	3	5	5	4	3	2	26	2	2	2	4	4	14	4	4	4	4	3	2	5	26	88
21	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	2	2	1	15	3	4	3	1	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	55
22	1	2	2	2	1	1	9	3	2	2	2	1	1	2	13	2	2	1	1	2	8	2	2	1	1	2	2	2	12	42

23	2	2	2	1	1	1	9	1	1	1	1	3	2	2	11	2	2	2	1	1	8	2	2	1	1	1	1	1	9	37
24	2	3	2	2	3	3	15	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	55
25	1	2	2	2	3	2	12	1	2	3	2	2	2	1	13	2	2	3	3	3	13	1	2	2	1	1	2	2	11	49
26	2	2	2	2	1	1	10	1	2	2	2	2	4	4	17	4	3	1	1	2	11	3	2	2	2	1	2	2	14	52
27	3	2	2	2	2	2	13	1	2	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	2	3	19	64
28	3	2	2	2	3	2	14	1	1	2	1	1	1	3	10	3	2	2	2	2	11	1	3	1	1	2	2	1	11	46
29	2	2	1	1	3	1	10	2	3	1	2	2	2	2	14	5	2	2	2	4	15	3	4	3	2	2	3	1	18	57
30	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	4	1	3	3	20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21	75
31	1	3	1	1	2	1	9	1	2	1	1	3	1	1	10	1	2	1	1	1	6	1	3	1	1	2	1	1	10	35
32	2	2	2	2	1	1	10	1	1	3	1	1	1	3	11	1	1	2	2	1	7	1	3	1	1	1	1	1	9	37
33	3	2	2	2	3	2	14	1	1	2	1	1	1	3	10	3	2	3	2	2	12	1	3	1	1	2	2	1	11	47
34	1	1	1	1	2	1	7	1	2	2	2	1	3	1	12	2	1	3	1	1	8	3	3	1	1	1	1	2	12	39
35	1	1	1	1	1	1	6	2	1	2	1	1	2	1	10	1	1	2	3	1	8	1	2	3	1	2	1	2	12	36
36	5	4	3	3	3	3	21	1	5	2	2	1	1	2	14	2	3	3	3	4	15	3	3	3	4	5	5	3	26	76
37	1	1	2	2	2	1	9	3	1	1	1	1	1	3	11	3	2	2	5	1	13	3	1	1	1	1	2	2	11	44
38	2	3	3	3	3	5	19	1	5	3	5	2	2	5	23	5	2	2	2	3	14	2	2	2	3	5	2	5	21	77
39	1	5	5	3	3	1	18	1	1	5	1	1	2	1	12	1	1	1	5	1	9	1	5	1	1	1	1	1	11	50
40	2	5	3	3	4	5	22	2	4	3	4	1	3	3	20	3	5	3	3	5	19	5	3	3	5	3	3	5	27	88

Base de datos de la V2 Justicia organizacional

Nº	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	V2
1	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	1	1	11	1	3	3	1	8	1	1	2	2	1	7	32
2	4	5	5	5	19	5	3	5	3	5	5	1	27	2	1	1	4	8	2	1	5	5	3	16	70
3	2	2	2	2	8	1	1	2	2	1	2	1	10	4	1	1	1	7	1	1	1	1	2	6	31
4	2	2	2	1	7	1	2	2	1	1	1	2	10	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	36
5	1	1	3	2	7	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	5	2	1	3	1	1	8	28
6	2	2	2	1	7	1	3	1	1	2	2	2	12	2	2	2	1	7	1	4	5	4	5	19	45
7	1	1	1	4	7	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	1	2	2	2	3	10	36
8	3	3	3	2	11	1	2	2	3	1	1	2	12	2	3	3	1	9	2	2	1	2	2	9	41
9	3	3	3	2	11	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	1	10	2	2	3	2	3	12	50
10	2	2	1	2	7	2	3	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	9	3	2	2	2	1	10	43
11	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	1	1	11	1	3	3	1	8	1	1	2	2	1	7	32
12	4	3	4	3	14	4	3	4	1	5	5	5	27	3	3	4	4	14	4	2	2	2	5	15	70
13	4	4	4	4	16	4	4	2	3	3	4	3	23	2	4	2	1	9	4	3	2	3	2	14	62
14	2	3	3	3	11	4	4	4	5	4	5	5	31	5	2	4	4	15	4	4	3	4	2	17	74
15	5	4	5	4	18	3	5	5	4	5	5	3	30	4	4	4	4	16	4	4	2	2	2	14	78
16	5	4	3	5	17	5	5	4	4	4	4	4	30	3	2	3	4	12	3	2	2	2	2	11	70
17	2	2	2	2	8	3	2	2	2	3	2	2	16	3	3	3	2	11	2	2	2	2	3	11	46
18	4	4	5	4	17	3	2	3	3	2	2	2	17	2	3	2	2	9	4	4	3	3	3	17	60
19	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	1	1	11	2	3	3	1	9	1	1	2	2	1	7	33
20	4	5	5	5	19	5	3	5	3	5	5	1	27	2	1	1	4	8	2	1	5	5	3	16	70
21	2	2	2	2	8	1	1	2	2	1	2	1	10	4	1	1	1	7	1	1	5	4	5	16	41
22	2	2	2	1	7	1	2	2	1	1	1	2	10	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	36

23	1	1	1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	5	2	1	3	1	1	8	26
24	2	2	2	1	7	1	3	1	1	2	2	2	12	2	2	2	1	7	1	2	1	1	2	7	33
25	1	1	1	4	7	1	1	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	1	2	2	2	3	10	36
26	3	3	3	2	11	1	2	2	3	1	1	2	12	2	3	3	1	9	2	2	1	2	2	9	41
27	3	3	3	2	11	2	2	2	2	3	3	3	17	3	3	3	1	10	2	2	3	2	3	12	50
28	2	2	1	2	7	2	3	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	9	3	2	2	2	1	10	43
29	2	2	1	1	6	2	2	2	2	1	1	2	12	1	3	3	1	8	1	1	2	2	1	7	33
30	3	3	3	5	14	5	4	3	3	5	4	4	28	4	3	5	3	15	3	3	4	3	3	16	73
31	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	18	77
32	1	1	2	2	6	2	1	1	1	1	2	2	10	2	2	2	1	7	1	2	1	2	2	8	31
33	2	2	1	2	7	2	3	3	2	2	3	2	17	2	2	3	2	9	3	2	2	2	1	10	43
34	1	1	1	3	6	1	2	2	1	2	1	1	10	1	1	2	2	6	1	1	1	3	1	7	29
35	1	1	1	2	5	1	2	2	1	1	2	1	10	3	1	1	1	6	1	1	1	2	2	7	28
36	3	4	3	4	14	3	5	2	4	3	2	3	22	3	2	3	3	11	3	5	3	3	1	15	62
37	2	1	1	1	5	1	2	2	1	1	2	2	11	1	2	1	1	5	2	1	1	1	1	6	27
38	2	3	3	3	11	2	2	3	3	3	3	3	19	3	2	3	2	10	2	2	4	3	4	15	55
39	1	5	1	1	8	1	5	2	1	1	1	1	12	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	7	31
40	4	4	3	5	16	4	4	4	3	4	3	4	26	3	2	3	4	12	3	3	2	4	2	14	68

Anexo 6: Certificado de Validez de Instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Influencia Idealizada							
1	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	✓		✓		✓		
2	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
3	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
4	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
6	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación Inspiracional							
7	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
9	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
10	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
11	Lo admiro porque muestra sólidos valores morales.	✓		✓		✓		
12	Lo respeto porque es transparente en lo que hace.	✓		✓		✓		
13	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Estimulación Intelectual							
14	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	✓		✓		✓		
16	Respeto mis opiniones.	✓		✓		✓		
17	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
18	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Consideración Individualizada							
19	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
20	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
21	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
22	Realiza eventos de integración.	✓		✓		✓		
23	Impulsa el trabajo en grupo como una forma de lograr metas institucionales.	✓		✓		✓		
24	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
25	Presenta una convincente visión del futuro.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MR. FREDY BELITO HILARIO DNI: 91446811

Especialidad del validador: TEMATICO

03 de 06 del 2018

Fredy Belito Hilario

Maestro en Docencia Universitaria

Firma del experto informante

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia. El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 Justicia distributiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	✓		✓		✓		
3	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	✓		✓		✓		
4	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Justicia procedimental	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	✓		✓		✓		
2	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
3	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados?	✓		✓		✓		
4	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	✓		✓		✓		
5	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	✓		✓		✓		
6	¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
7	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Justicia interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Te ha tratado de manera educada?	✓		✓		✓		
2	¿Te ha tratado con dignidad?	✓		✓		✓		
3	¿Te ha tratado con respeto?	✓		✓		✓		
4	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Justicia informativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	✓		✓		✓		
2	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	✓		✓		✓		
4	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
5	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: MR. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Especialidad del validador: TEMATICO

03 de 06 del 2022

Fredy Belito Hilario
Maestro en Docencia Universitaria

Firma del experto Informante

¹ Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSION 1 Influencia Idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me hace sentir orgulloso/a de trabajar con él/ella.	✓		✓		✓		
2	Va más allá de su propio interés por el bien del grupo.	✓		✓		✓		
3	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar.	✓		✓		✓		
4	Demuestra un sentido de autoridad y confianza.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	✓		✓		✓		
6	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Motivación Inspiracional	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Considera los aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de una misión común.	✓		✓		✓		
9	Me trata como persona individual más que como miembro de un grupo.	✓		✓		✓		
10	Considera que tengo necesidades y habilidades diferentes de los otros.	✓		✓		✓		
11	Lo admiro porque muestra sólidos valores morales.	✓		✓		✓		
12	Lo respeto porque es transparente en lo que hace.	✓		✓		✓		
13	Dedica tiempo a enseñar y capacitar al equipo de profesores.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3 Estimulación Intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me ayuda a mejorar mis capacidades.	✓		✓		✓		
15	Me hace ver los problemas desde muy distintos ángulos.	✓		✓		✓		
16	Respeto mis opiniones.	✓		✓		✓		
17	Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	✓		✓		✓		
18	Sugiere nuevas formas de completar el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4 Consideración Individualizada	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Me proporciona formas nuevas de enfocar problemas.	✓		✓		✓		
20	Habla entusiastamente acerca de qué necesidades deben ser satisfechas.	✓		✓		✓		
21	Expresa confianza en que las metas serán cumplidas.	✓		✓		✓		
22	Realiza eventos de integración.	✓		✓		✓		
23	Impulsa el trabajo en grupo como una forma de lograr metas institucionales.	✓		✓		✓		
24	Habla de forma optimista sobre el futuro.	✓		✓		✓		
25	Presenta una convincente visión del futuro.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dni ~~Mag~~ DANIEL G. RODRIGUEZ GALAN DNI: 20644257

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de 06 del 2019.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 Justicia distributiva	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	✓		✓		✓		
3	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	✓		✓		✓		
4	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Justicia procedimental	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	✓		✓		✓		
2	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
3	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados?	✓		✓		✓		
4	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	✓		✓		✓		
5	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	✓		✓		✓		
6	¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
7	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Justicia interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Te ha tratado de manera educada?	✓		✓		✓		
2	¿Te ha tratado con dignidad?	✓		✓		✓		
3	¿Te ha tratado con respeto?	✓		✓		✓		
4	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Justicia informativa	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	✓		✓		✓		
2	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizara para recompensarte por tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	✓		✓		✓		
4	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
5	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):EXISTE

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: FERNÁNDEZ LARA AUGUSTO

DNI: 07675570

Especialidad del

validador:....TEMATICO.....Maestro en administración en la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de 06 del 2019


Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Admin. en la Educ.
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE JUSTICIA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Justicia distributiva								
1	¿Tus recompensas reflejan el esfuerzo que has puesto en tu trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Tus recompensas son apropiadas para el trabajo que has terminado?	✓		✓		✓		
3	¿Tus recompensas reflejan que has contribuido a la organización?	✓		✓		✓		
4	¿Tus recompensas son justas teniendo en cuenta tu desempeño?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Justicia procedimental								
1	¿Has sido capaz de expresar tus puntos de vista y sentimientos ante los procedimientos utilizados para dar recompensas?	✓		✓		✓		
2	¿Has tenido influencia sobre las recompensas obtenidas a partir de dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
3	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados consistentemente de la misma manera a todos los empleados?	✓		✓		✓		
4	¿Los procedimientos para dar recompensas han sido aplicados de manera neutral (sin prejuicios)?	✓		✓		✓		
5	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en información precisa?	✓		✓		✓		
6	¿Has sido capaz de solicitar las recompensas laborales que mereces según dichos procedimientos?	✓		✓		✓		
7	¿Los procedimientos para dar recompensas se han basado en estándares éticos y morales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Justicia interpersonal								
1	¿Te ha tratado de manera educada?	✓		✓		✓		
2	¿Te ha tratado con dignidad?	✓		✓		✓		
3	¿Te ha tratado con respeto?	✓		✓		✓		
4	¿Ha evitado chistes o comentarios inapropiados?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Justicia informativa								
1	¿Ha sido sincero en la comunicación contigo?	✓		✓		✓		
2	¿Te ha explicado detalladamente los procedimientos que utilizará para recompensarte por tu trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿Las explicaciones con respecto a los procedimientos para recompensarte han sido razonables?	✓		✓		✓		
4	¿Te ha comunicado detalles relacionados con tu trabajo de manera oportuna?	✓		✓		✓		
5	¿Parece que tiene en cuenta las necesidades específicas de los empleados para comunicarse con ellos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):EXISTE

SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: FERNÁNDEZ LARA AUGUSTO

DNI: 07675570

Especialidad del

validador:....TEMATICO.....*Maestro en administración en la educación*.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03.06.19
.....de.....del 20....


Augusto Ricardo Fernández Lara
Maestro en la Educ.
Firma del Experto Informante.